



Tariffreuepflichtiges Entgelt

Öffentliche Auftragsvergabe

Sanitär, Heizung, Klempner, Klima (SHK)

Entgeltbeträge gültig vom: **01. Januar 2028**

Entgeltbeträge gültig bis mindestens: **31. Dezember 2028**

Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt wurden (AVE):

Keine

Tarifbroschüre zuletzt aktualisiert am: **01. September 2026**

Inhaltsverzeichnis

1	Tarifverträge	4
2	Geltungsbereich	4
2.1	Räumlich	4
2.2	Fachlich	4
2.3	Persönlich	4
3	Entgeltmodalitäten im Überblick	5
4	Entgelttabelle	6
4.1	Entgeltgruppen der Beschäftigten in den SHK - Handwerken	6
4.2	Leistungslohn (Akkordlohn)	10
5	Zuschläge	11
5.1	Mehrarbeit (Überstunden)	11
5.2	Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	11
5.3	Erschwerniszuschläge	12
6	Zulagen	12
7	Jahressonderzahlung	13
8	Anhang	15
8.1	Erläuterungen zum Entgelt	15
8.2	Erläuterungen zum Zeitlohn und Leistungslohn	15
8.3	Erläuterungen zur Eingruppierung	16
8.4	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 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 Arbeitnehmer*innen in den Sanitär Heizung Klempner Klima (SHK) - Handwerken vom 20. Mai 2026 mit Wirkung ab 01. September 2026
- Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmer*innen in den Sanitär Heizung Klempner Klima (SHK) - Handwerken vom 20. Mai 2026 mit Wirkung ab 01. Januar 2027
- Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen für Arbeitnehmer*innen in den Sanitär Heizung Klempner Klima - Handwerken vom 11. Juni 2024 mit Wirkung ab 1. September 2024
- Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit für Arbeitnehmer*innen in den Sanitär Heizung Klempner Klima (SHK) - Handwerken vom 20. Mai 2026 mit Wirkung ab 01. September 2026
- Tarifvertrag zur Regelung von Erschwerniszuschlägen für Arbeitnehmer*innen in den Sanitär Heizung Klempner Klima (SHK) - Handwerken vom 30. August 2019 mit Wirkung ab 1. Januar 2011

2 Geltungsbereich

2.1 Räumlich

Die tariflichen Regelungen gelten für Betriebe mit Betriebssitz in Berlin.

2.2 Fachlich

Die Tarifverträge gelten für alle Betriebe und Nebenbetriebe der Sanitär Heizung Klempner Klima (SHK) - Handwerke.

2.3 Persönlich

Erfasst werden alle Beschäftigten der in den unter Ziffer 2.2 (fachlicher Geltungsbereich) genannten Betrieben, die eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben und nicht Auszubildende sind.

Beim Entgelttarifvertrag erfasst werden alle in den unter Ziffer 2.2 (fachlicher Geltungsbereich) genannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet.

3 Entgeltmodalitäten im Überblick

Grundentgelt	Betrag ab dem 01. Januar 2028
Stundenentgelt (alle Beschäftigte)	15,20 € bis 28,53 €
Monatsentgelt (alle Beschäftigte)	2.568,80 € bis 4.821,57 €
Zuschläge	Zuschlagshöhe
Mehrarbeitsstunden (Überstunden)	30 % des Stundenentgelts
Nachtarbeit	30 % des Stundenentgelts
Sonntagsarbeit	70 % des Stundenentgelts
Feiertagsarbeit	150 % des Stundenentgelts
Erschwerniszuschläge	25 % oder 100 % des Stundenentgelts
Zulagen	Zulagenhöhe
Keine tariftreuerrelevante Regelung	Keine tariftreuerrelevante Regelung
Sonderzahlung	Zahlungshöhe
Jahressonderzahlung	10 % bis 50 % des Monatsverdienstes
Arbeitszeit	Wochenstunden
Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit	39 Stunden

4 Entgelttabelle

4.1 Entgeltgruppen der Beschäftigten in den SHK - Handwerken

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit (Beispiele) und Tätigkeitsmerkmale	Regelqualifikation	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
E 1 (80 %)	Tätigkeit: z.B. Ungelernte*r Helfer*in Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten, die keine berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.	Regelqualifikation: Keine einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung.	Ab 01.01.2028 Stundenentgelt 15,20 € Monatsentgelt 2.568,80 €
E 2 (80 %)	Tätigkeit: z.B. Fachhelfer*innen Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten, die geringe berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.	Regelqualifikation: Gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung ohne Abschluss oder ein gleichwertiger Ausbildungsstand.	Ab 01.01.2028 Stundenentgelt 15,20 € Monatsentgelt 2.568,80 €
E 3 (80 %)	Tätigkeit: z.B. Montagehelfer*innen/ Kundendiensthelfer*innen Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten, die allgemeine berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.	Regelqualifikation: a) Gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss oder b) ein gleichwertiger, durch mehrjährige Berufspraxis oder durch Qualifizierung erworbener Ausbildungsstand, der einen Einsatz als Fachkraft rechtfertigt.	Ab 01.01.2028 Stundenentgelt 15,20 € Monatsentgelt 2.568,80 €
E 4 (86 %)	Tätigkeit: z.B. Jungmonteur*innen/ Montageschweißer*innen Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach konkreter Anweisung anforderungsgerecht ausgeführt werden.	Regelqualifikation: Gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss nach Einarbeitung.	Ab 01.01.2028 Stundenentgelt 16,39 € Monatsentgelt 2.769,91 €

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit (Beispiele) und Tätigkeitsmerkmale	Regelqualifikation	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
E 5 (91 %)	Tätigkeit: z.B. Gruppenmonteur*in Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung weitgehend selbständig ausgeführt werden; Führen von Baustellendokumentationen.	Regelqualifikation: Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und Berufspraxis im Ausbildungsberuf.	Ab 01.01.2028 Stundenentgelt 17,25 € Monatsentgelt 2.915,25 €
E 6 (100 %) Ecklohn	Tätigkeit: z.B. Monteur*in/Kundendienstmonteur*in Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung stets selbständig ausgeführt werden, z. B. Führen von Baustellendokumentationen, Organisation und Koordinierung des reibungslosen Baustellenablaufs (Absprache mit Kunden, Nachunternehmern, Materialbeschaffung), sorgsamer Umgang mit Betriebsmitteln.	Regelqualifikation: Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und mehrjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie Fachkenntnissen in einem einzelnen technischen bzw. kaufmännischen Sachgebiet.	Ab 01.01.2028 Stundenentgelt 18,91 € Monatsentgelt 3.195,79 €
E 7 (108 %)	Tätigkeit: z.B. Obermonteur*in, Selbstständige Kundenmonteur*in Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten höherwertiger Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien weitgehend eigenverantwortlich ausgeführt werden (z. B. Mitarbeiterführung der Entgeltgruppe 5); Führen von Baustellendokumentationen und Erstellen von Vorlagen für Revisionszeichnungen, selbstständige Koordinierung der Arbeitsvorbereitung und Baustellenabläufe, Material- und Personalplanung, sowie Verantwortung für das/die übertragende Projekt/Baustelle.	Regelqualifikation: Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und mehrjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie vertieften Fachkenntnissen in einem einzelnen technischen bzw. kaufmännischen Sachgebiet. Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen lt. Tarifvertrag zur berufsbezogenen Weiterbildung, z. B. Zertifikat „SHK-Kundendiensttechniker/in“.	Ab 01.01.2028 Stundenentgelt 20,36 € Monatsentgelt 3.440,84 €

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit (Beispiele) und Tätigkeitsmerkmale	Regelqualifikation	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
E 8 (117 %)	Tätigkeit: z. B. bauleitende*r Obermonteur*in/Ausbilder*in Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten höherwertiger Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien stets eigen-verantwortlich ausgeführt werden (z. B. Mitarbeiterführung der Entgeltgruppe 5 und 6); Führen von Baustellendokumentationen und Erstellen von Vorlagen für Revisionszeichnungen sowie Aufmaß. Prüfung, Beurteilung, Bewertung der fachspezifischen Unterlagen, z. B. Baustellendokumentation, Aufmaß, Koordinierung der Schnittstellen für die gesamten Gewerke und dessen Abstimmungen, Material- und Personalplanung, sowie Verantwortung für das/die übertragende Projekt/Baustelle.	Regelqualifikation: Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie vertieften Fachkenntnissen auf mehreren technischen bzw. kaufmännischen Sachgebieten in Verbindung mit dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung, z. B. gemäß „AEVO“.	Ab 01.01.2028 Stundenentgelt 22,02 € Monatsentgelt 3.721,38 €
E 9 (126 %)	Tätigkeit: z.B. Techniker*in, Meister*in, Bachelor*in Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeit als Meister*in ohne bestimmtes Aufgabengebiet oder Tätigkeit in der Funktion eine*s*r Gruppenleiter*s*in bzw. eines*r kaufmännischen oder technischen Sachbearbeiter*s*in..	Regelqualifikation: Meister*in mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle aber mit geringer Berufspraxis als Meister*in oder einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie herausragenden Fachkenntnissen in mehreren technischen bzw. kaufmännischen Sachgebieten in Verbindung mit dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung oder staatlich geprüfte*r Techniker*in mit geringer Berufspraxis als Techniker*in.	Ab 01.01.2028 Stundenentgelt 23,62 € Monatsentgelt 3.991,78 €

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit (Beispiele) und Tätigkeitsmerkmale	Regelqualifikation	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
E 10 (135 %)	Tätigkeit: z.B. Meister*in, Bachelor*in, Techniker*in, Betriebswirt*in Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeit als Meister*in in anordnender und beaufsichtigender Funktion mit mehreren eigenständigen Aufgabengebieten, kaufmännische und/oder technische Sachgebietsleitung, die selbständige und eigenverantwortliche Entscheidungen verlangt.	Regelqualifikation: Meister*in mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle und mehrjähriger Berufspraxis als Meister*in oder anderer gleichwertiger Abschluss und umfassende Berufspraxis in mindestens zwei Geschäftsfeldern des Betriebes oder staatlich geprüfte*r Techniker*in mit mehrjähriger Berufspraxis als Techniker*in oder Bachelor*in.	Ab 01.01.2028 Stundenentgelt 25,29 € Monatsentgelt 4.274,01 €
E 11 (144 %)	z.B. Master*in, Bachelor*in mit Eigenschaft als Konzessionsträger, Geschäftsführer*in Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeit als Meister*in in leitender Funktion in besonders schwierigen und verantwortungsvollen Aufgabengebieten oder Tätigkeit in übergeordneten Leitungsfunktionen des Betriebes, die eigenverantwortliche Entscheidungen von erheblicher Bedeutung für den Betrieb- oder Geschäftsablauf erfordern.	Regelqualifikation: Meister*in mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle und umfassender Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung (z. B. „geprüfte*r Betriebswirt*in des Handwerks“) anderer gleichwertiger Abschluss und umfassende Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung (z. B. „geprüfte*r Betriebswirt*in des Handwerks“) oder erfolgreich abgeschlossenes Fachhochschulstudium	Ab 01.01.2028 Stundenentgelt 26,88 € Monatsentgelt 4.542,72 €

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit (Beispiele) und Tätigkeitsmerkmale	Regelqualifikation	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
E 12 (153%)	Tätigkeit: Tätigkeit als Betriebsleiter*in.	Regelqualifikation: a) Meister*in mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle und umfassender Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung oder b) anderer gleichwertiger Abschluss und umfassender Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung oder c) erfolgreich abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium.	Ab 01.01.2028 Stundenentgelt 28,53 € Monatsentgelt 4.821,57 €

4.2 Leistungslohn (Akkordlohn)

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 jeweils der höchste Zuschlag zu zahlen.

5.1 Mehrarbeit (Überstunden)

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Mehrarbeit § 2 Nummer 2, 3, 3a § 6 Tarifvertrag Arbeitszeit	Zuschlagspflichtige Mehrarbeit sind d) Guthaben aus positiven Salden des individuellen Arbeitszeitkontos, die zum Ende des Jahres bestehen und nicht ausgeglichen wurde (flexible Arbeitszeit) e) ab der 47. Wochenstunde, wobei diese Mehrarbeit monatlich zu verrechnen ist. Wahlmöglichkeit des Guthabenausgleichs f) In Höhe des Zeitguthaben einschließlich des Zuschlags für Mehrarbeit wird innerhalb von 6 Monaten Freizeit gewährt. g) Das Zeitguthaben wird zuzüglich des Mehrarbeitszuschlags auf der Basis des zuletzt erzielten Arbeitsentgeltes ausgezahlt. h) Können sich die Parteien nicht über einer der vorstehenden Regelungen einigen, ist das Zeitguthaben einschließlich des Zuschlags auszuzahlen. Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit Bei gleichmäßiger Aufteilung der Jahresarbeitszeit ergibt sich eine regelmäßige Arbeitszeit von 39 Wochenstunden beziehungsweise 7,8 Stunden pro Tag.	30 % auf das tatsächlich gezahlte Entgelt

5.2 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Nachtarbeit § 7 Tarifvertrag Arbeitszeit	Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die geleistete Arbeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr. Der Zuschlag ist für jede Nachtarbeitsstunde zu zahlen.	30 % auf das tatsächlich gezahlte Entgelt
Sonntagsarbeit § 8 b Tarifvertrag Arbeitszeit	Zuschlagspflichtige Sonntagsarbeit ist die an diesen Tagen geleistete Arbeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr. Der Zuschlag ist für jede Arbeitsstunden zu zahlen.	70 % auf das tatsächlich gezahlte Entgelt
Feiertagsarbeit	Zuschlagspflichtige Feiertagsarbeit ist die an diesen Tagen geleistete Arbeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr.	150 %

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
§ 8 a Tarifvertrag Arbeitszeit	Der Verdienst für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen setzt sich wie folgt zusammen: i) Entgelt für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, j) aus dem Zuschlag, bezogen auf das Arbeitsentgelt.	auf das tatsächlich gezahlte Entgelt

5.3 Erschwerniszuschläge

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Grundsatz § 2 Tarifvertrag Erschwerniszuschläge	Für Arbeiten, die im Verhältnis zu den für den Gewerbebezweig typischen Arbeiten besonders schmutzig sind oder die besondere Arbeiterschwernisse beinhalten, ist ein Zuschlag zu zahlen. Der Zuschlag ist nur für die Zeit zu zahlen, in der die Beschäftigten dem Arbeiterschwernis direkt ausgesetzt sind.	% - Zuschläge auf den Stundenlohn
a)	Arbeiten bei direktem Kontakt mit Fäkalien	25 %
b)	Demontage von mit Öl oder mit Festbrennstoffen befeuerten Heizkesseln	25 %
c)	Arbeiten in kontaminierten Räumen, für die zusätzliche Schutzbekleidung erforderlich ist	25 %
d)	Arbeiten in Leichenhallen	100 %

6 Zulagen

Keine der Tariftreuepflicht unterliegenden Regelungen in den Tarifverträgen enthalten.

7 Jahressonderzahlung

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
Vollanspruch § 2 Absatz 1, § 3 und § 4 Tarifvertrag über Betriebliche Sonderzahlungen	Anspruchsvoraussetzung: 12 Monate Betriebszugehörigkeit Beschäftigte, die jeweils am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 12 Monate angehören, haben je Kalenderjahr Anspruch auf betriebliche Jahressonderzahlungen. Berechnungsgrundlage Für die Berechnung der Betrieblichen Jahressonderzahlung ist der zu errechnende Monatsverdienst im Oktober des Auszahlungsjahres zugrunde zu legen. Sonstige regelmäßige oder unregelmäßige Leistungen wie Jahressonderzahlungen, Mehrarbeitszuschläge, Aufwandsentschädigungen, vermögenswirksame Leistungen, Erschwerniszulagen oder ähnliches bleiben außer Betracht. Durch betriebliche Vereinbarung kann eine andere Bezugsgröße festgelegt werden, deren Betrag entsprechend der wirtschaftlichen Möglichkeiten höher oder niedriger ausfallen kann.	Zahlung nach Betriebszugehörigkeit ab dem 13. Monat 10 % ab dem 3. Jahr 20 % ab dem 5. Jahr 30 % ab dem 6. Jahr 40 % ab dem 7. Jahr 50 % Monatsverdienst im Oktober
Kürzung der Jahressonderzahlung § 2 Absatz 2 Tarifvertrag über Betriebliche Sonderzahlungen	Minderung des Anspruchs Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten für jeden vollen Monat des Ruhens eine um je ein Zwölftel (1/12) verminderte Jahressonderzahlung. Kürzung: Fehlzeiten von mehr als 10 Ausfalltagen Fehlzeiten, die aufgrund Arbeitsunfähigkeit, der Beachtung von Mutterschutzfristen, der Gewährung von unbezahltem Sonderurlaub oder sonstiger Anlässe die Summe von 10 Ausfalltagen im betreffenden Kalenderjahr überschreiten, berechtigen pro Fehltag zu einer Kürzung der Jahressonderzahlung um einen Betrag, der maximal 15 % des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts entspricht.	Minderung der Jahressonderzahlung um ein Zwölftel (1/12) je Monat Kürzung der Jahressonderzahlung um maximal 15 % des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts pro Fehltag

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
Teilanspruch § 2 Satz 3 und § 4 Satz 2 Tarifvertrag über Betriebliche Sonderzahlungen	Renteneintritt Anspruchsberechtigte Beschäftigte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder die aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten eine anteilige Leistung. Teilzeitbeschäftigte Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.	Anteilige Jahressonderzahlung
Anrechnung von anderen Leistungen § 6 Tarifvertrag über Betriebliche Sonderzahlungen	Leistungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, wie k) Jahresabschlussvergütungen, l) Gratifikationen, m) Jahresprämien, n) Ergebnisbeteiligungen, o) Weihnachtsgelder und weitere gelten als betriebliche Jahressonderzahlungen im Sinne dieses Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch. Hierzu vorhandene betriebliche Regelungen bleiben unberührt.	K
Rückzahlung der Jahressonderzahlung § 7 Tarifvertrag über Betriebliche Sonderzahlungen	Gewährte Jahressonderzahlungen können in Fällen der Kündigung durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer und bei personenbedingter Kündigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber in folgender Höhe zurückgefordert werden: p) bei Beschäftigten, die im Januar des folgenden Jahres ausscheiden zu 75 % q) bei Beschäftigten, die im Februar des folgenden Jahres ausscheiden zu 50 % r) bei Beschäftigten, die im März des folgenden Jahres ausscheiden zu 25 % Bei Jahressonderzahlungen bis zu 200,00 € entfällt das Rückforderungsrecht.	25 % 50 % oder 75 % der Jahressonderzahlung

8 Anhang

8.1 Erläuterungen zum Entgelt

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Mindestentgelte in brutto	Alle Tarifentgelte sind Mindestentgelte und in brutto ausgewiesen.
Berechnung des Monatsentgelts	Das Monatsentgelt setzt sich aus dem Stundenentgelt multipliziert mit der vereinbarten Monatsstundenzahl zusammen.
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.

8.2 Erläuterungen zum Zeitlohn und Leistungslohn

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Zeitlohn § 2 Absatz 2 Entgelttarifvertrag	Zeitlohnarbeit: Unabhängig vom Arbeitsergebnis Die Entlohnung bei Zeitlohnarbeit wird unabhängig vom Arbeitsergebnis auf die Zeit oder den Zeitanteil bezogen, die der Arbeitnehmende dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht.
Leistungslohn § 2 Absatz 3, 4, 5 und 6 Entgelttarifvertrag	Leistungslohnarbeit: Abhängig vom Arbeitsergebnis Leistungslohnarbeit liegt vor, wenn die zur Ausführung der Arbeit notwendige Zeit oder ein für das Arbeitsergebnis zu zahlender Geldbetrag vorher festgelegt beziehungsweise vorgegeben wird und der Verdienst der Beschäftigten hiervon abhängig ist. Der Zeitverbrauch oder das mengenmäßige Arbeitsergebnis müssen von den Beschäftigten beeinflussbar sein. Mindestanspruch: Tarifentgelt darf nicht unterschritten werden Die Festsetzung der vorzulegenden Zeit oder des Geldbetrages hat so zu erfolgen, dass die Beschäftigten bei normaler Leistung und bei Einhaltung vorgeschriebener Arbeitsgüte das tarifliche Entgelt ihrer Entgeltgruppe verdienen. Das Ausgangsentgelt für die Leistungsentlohnung ist die Abgeltung für ein in einer Stunde bei Normalleistung erzielttes Arbeitsergebnis. Mehranspruch: Verhältnismäßige Verdienststeigerung Die Festsetzung der über das Ausgangsentgelt hinausgehenden Leistungslohnanteile hat so zu erfolgen, dass eine der Mehrleistung entsprechende verhältnismäßige Steigerung des Verdienstes eintritt.

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Außertarifliche Zulage § 4 Absatz 2 Entgelttarifvertrag	Lohnerhöhung: Anrechnung bei übertariflicher Vergütung Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf eine außertarifliche Zulage, werden Tarifloohnerhöhungen, automatisch auf die außertarifliche Zulage angerechnet. Die außertarifliche Zulage vermindert sich automatisch, bei Erhöhung der tariflichen Stundenentgelte sowie bei einer Erhöhung infolge einer Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aber auch für Einmalzahlungen sowie zweckgebundener Zulagen. Die gewährte außertarifliche Zulage dient dem Zweck, den niedrigeren Tariflohn an das tatsächliche Leistungsniveau anzupassen. In dem Moment, in dem der Tariflohn erhöht wird, fällt diese Anpassung jedoch weg. Die Anrechnung gilt nicht, wenn die übertariflichen Zulagen für einen besonderen Zweck gezahlt werden, die zusätzliche Anforderungen an die Beschäftigten abgelden sollen.

8.3 Erläuterungen zur Eingruppierung

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Grundsatz § 13 Absatz 1, 2 und 3 Manteltarifvertrag	Ausgeübte Tätigkeit maßgebend Die Arbeitnehmer*in sind entsprechend ihrer*seiner Tätigkeit in eine Entgeltgruppe (siehe Ziffer 4.1) einzugruppieren. Maßgebend für die Eingruppierung sind die aufgeführten Gruppenmerkmale, der Tätigkeitsbereich, die berufliche Ausbildung (Qualifikation), Fortbildung und Berufspraxis sowie persönliche Fähigkeiten. Für die Eingruppierung der Arbeitnehmer*innen ist die ausgeübte Tätigkeit und nicht allein die Berufsbezeichnung oder ein Ausbildungsgang maßgebend.
Unterschiedliche Gruppenmerkmale § 13 Absatz 4 Manteltarifvertrag	Überwiegende Tätigkeit maßgebend Übt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer Tätigkeiten aus, die in verschiedenen Gruppen gekennzeichnet sind, so ist sie oder er in diejenige Gruppe einzugruppieren, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht. Keine Höhergruppierung: „Ausgleichszahlung“ nach 6 Wochen Eine vorübergehende Tätigkeit in einer höheren Entgeltgruppe (zum Beispiel Urlaubsvertretung, kurzzeitige vorübergehende Delegationen) leitet keinen Anspruch auf Höhergruppierung ab. Nach Ablauf einer 6 wöchigen Vertretungs- oder Delegationszeit erhält die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine angemessene Abschlagszahlung als einmalige Jahressonderzahlung, ohne dass damit eine Änderung der Entgeltgruppe einhergeht.

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Berechnung der Betriebszugehörigkeit § 4 Manteltarifvertrag	Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Juli gilt das laufende Kalenderjahr, nach dem 30. Juni das nachfolgende Kalenderjahr als das erste Jahr der Betriebszugehörigkeit. Bei Arbeitnehmer*innen, die nach Beendigung der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb ununterbrochen weiterbeschäftigt werden, wird die Ausbildungszeit als Betriebszugehörigkeit angerechnet. Ausnahmsweise kann davon abgewichen werden. Eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit liegt auch vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen entlassen wurde, aber innerhalb von 6 Monaten wieder eingestellt wurde.

8.4 Erläuterungen zur Arbeitszeit

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Regelmäßige Arbeitszeit § 2 Nummer 2 Tarifvertrag Arbeitszeit	Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Pause 39 Stunden beziehungsweise 7,8 Stunden pro Tag.
Jahresarbeitszeit: Flexible Arbeitszeit § 2 Nummer 1 Tarifvertrag Arbeitszeit	Eine tarifliche Jahresarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 2.028 Stunden ohne Pausen. Urlaubstage und gesetzliche Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, werden hiervon abgezogen. Die Jahresarbeitszeit ist unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes auf Monate, Wochen und Wochentage gleichmäßig oder ungleichmäßig zu verteilen. Ausgleichszeitraum 12 Kalendermonate Die Jahresarbeitszeit kann durch die Betriebsparteien abweichend vom Kalenderjahr festgelegt werden, muss aber 12 aufeinanderfolgende Kalendermonate umfassen. Kommt eine Einigung darüber nicht zustande, gilt das Kalenderjahr.

Ende