



Tariftreuepflichtiges Entgelt

Öffentliche Auftragsvergabe

Tarifbroschüre

Elektro- und Informationstechnisches Handwerk

Entgeltbeträge gültig vom: **01. Januar 2026**
Entgeltbeträge gültig bis mindestens: **31. Dezember 2026**

Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt wurden (AVE):

- Tarifvertrag über ein Mindestentgelt in den Elektrohandwerken

Tarifbroschüre zuletzt aktualisiert am: **25. März 2025**

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Tarifverträge | 4 |
| 2 | Geltungsbereich | 5 |
| 2.1 | Räumlich | 5 |
| 2.2 | Fachlich | 5 |
| 2.3 | Persönlich | 5 |
| 3 | Entgeltmodalitäten im Überblick | 6 |
| 4 | Entgelttabellen | 7 |
| 4.1 | Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | 7 |
| 4.2 | Mindeststundenentgelte der gewerblichen Beschäftigten | 12 |
| 4.3 | Leistungslohn (Akkordlohn) | 12 |
| 5 | Zuschläge | 13 |
| 5.1 | Mehrarbeit | 13 |
| 5.2 | Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit | 13 |
| 5.3 | Erschwerniszuschläge | 14 |
| 6 | Zulagen | 14 |
| 7 | Sonderzahlungen | 15 |
| 7.1 | Jahressonderzahlung | 15 |
| 8 | Anhang | 17 |
| 8.1 | Erläuterungen zum Entgelt | 17 |
| 8.2 | Erläuterungen zur Eingruppierung | 18 |
| 8.3 | Erläuterungen zur Arbeitszeit | 19 |

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 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Elektrohandwerken der Länder Berlin und Brandenburg vom 20. Juni 2022
- Tarifvertrag über ein Mindestentgelt in den Elektrohandwerken vom 16. Juli 2024 **(AVE allgemeinverbindlich ab 01.01.2025)**
- Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmer in den Elektro- und Informationstechnischen Handwerken der Länder Berlin und Brandenburg vom 03. September 2024
- Tarifvertrag zur Regelung von Erschwerniszulagen in den Elektrohandwerken der Länder Berlin und Brandenburg vom 17. März 1998
- Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Elektrohandwerken der Länder Berlin und Brandenburg vom 20. Juni 2022
- Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Elektrohandwerken der Länder Berlin und Brandenburg vom 20. Juni 2022
- Tarifvertrag zur Regelung von Winterarbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Elektrohandwerken der Länder Berlin und Brandenburg vom 16. Dezember 2016

2 Geltungsbereich

2.1 Räumlich

Alle unter Ziffer 1 genannten Tarifverträge, ausgenommen des Tarifvertrages über ein Mindestentgelt in den Elektrohandwerken, gelten für die Länder Berlin und Brandenburg.

Der Tarifvertrag über ein Mindestentgelt in den Elektrohandwerken gilt für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2.2 Fachlich

Die tariflichen Regelungen erfassen alle Betriebe oder selbstständige Betriebsabteilungen, die mit der handwerksmäßigen Installation, Wartung oder Instandhaltung von elektro- und informationstechnischen Anlagen und Geräten einschließlich elektrischer Antrieben, Leitungen, Kommunikations- und Datennetze sowie mit dem Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbau befasst sind beziehungsweise – bezogen auf diese Tätigkeiten – entsprechende Dienstleistungen, einschließlich damit zusammenhängender Nebenpflichten im Sinne von [§ 5 Handwerksordnung](#) anbieten.

2.3 Persönlich

Erfasst werden alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die weder in einem Ausbildungsverhältnis stehen noch in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet.

Die tariflichen Regelungen gelten auch für den Fall der Überlassung dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an andere Unternehmen. Der [Gleichstellungsgrundsatz des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes](#) findet insoweit keine Anwendung.



3 Entgeltmodalitäten im Überblick

| Grundentgelt | Betrag ab dem 01. Januar 2026 | Detailansicht |
|------------------------------------|---|---------------|
| Stundenentgelt | 14,93 € bis 33,15 € | Seite 6 |
| Monatsentgelt | 2.597,82 € bis 5.768,10 € | Seite 6 |
| Mindeststundenentgelt (gewerblich) | 14,93 € | Seite 11 |
| Zuschläge | Zuschlagshöhe | Detailansicht |
| Mehrarbeit | 25 % vom Stundenentgelt | Seite 12 |
| Nachtarbeit | 30 % vom Stundenentgelt | Seite 12 |
| Sonntagsarbeit | 50 % vom Stundenentgelt | Seite 12 |
| Feiertagsarbeit | 100 % oder 150 % vom Stundenentgelt | Seite 12 |
| Erschwerniszuschläge | 10 % oder 15 % vom Stundenentgelt | Seite 13 |
| Zulagen | Zulagenhöhe | Detailansicht |
| Keine tariftreuerlevanten Zulagen | Nicht tariftreuerlevant | Seite 13 |
| Sonderzahlungen | Zahlungshöhe | Detailansicht |
| Betriebliche Sonderzahlung | In Abhängigkeit der Betriebszugehörigkeit und Entgeltgruppe (Eckentgelt E 6: 230 € bis 330 €) | Seite 14 |
| Arbeitszeit | Wochenstunden | Detailansicht |
| Regelmäßige Arbeitszeit | 40 Stunden | Seite 18 |

4 Entgelttabellen

4.1 Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

| Gruppe | Tätigkeit | Anforderungen an die Tätigkeit und Regelqualifikation | Tarifentgelt (Bruttoangabe) |
|-------------------|--|--|---|
| E 1 (77,414 %) | Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten, die keine berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern | Regelqualifikation: Keine einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung | Ab 01.01.2026 Monatsentgelt 2.597,82 € Stundenentgelt 14,93 € |
| E 2 (80 %) | Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten, die geringe berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern | Regelqualifikation: Gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung ohne Abschluss oder ein gleichwertiger Ausbildungsstand Hinweis: Für Angestellte gilt das Stundenentgelt. | Ab 01.01.2026 Monatsentgelt 2.714,40 € Stundenentgelt 15,60 € |
| E 3 (85 %) | Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten, die allgemeine berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern | Regelqualifikation: <ul style="list-style-type: none"> Einschlägige gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss oder ein gleichwertiger, durch mehrjährige Berufspraxis oder durch Qualifizierung erworbener Ausbildungsstand, der einen Einsatz als Fachkraft rechtfertigt Hinweise: Diese Entgeltgruppe kann während der Probezeit angewandt werden. Ein Geselle im ersten Gesellenjahr hat mindestens E 3 zu bekommen. Für Angestellte gilt das Stundenentgelt. | Ab 01.01.2026 Monatsentgelt 2.884,92 € Stundenentgelt 16,58 € |
| E 4 (90 %) | Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach konkreter Anweisung anforderungsgerecht ausgeführt werden | Regelqualifikation: Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss nach Einarbeitung | Ab 01.01.2026 Monatsentgelt 3.053,70 € Stundenentgelt 17,55 € |

| Gruppe | Tätigkeit | Anforderungen an die Tätigkeit und Regelqualifikation | Tarifentgelt (Bruttoangabe) |
|------------------------------|---|--|---|
| | | Hinweis: Diese Entgeltgruppe ist nach Ablauf der Probezeit beziehungsweise nach dem ersten Gesellenjahr anzuwenden. | |
| E 5 (95 %) | Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung weitgehend selbstständig ausgeführt werden | Regelqualifikation: Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und Berufspraxis im Ausbildungsberuf Hinweis: Diese Entgeltgruppe findet Anwendung bei mehrjähriger Berufspraxis. | Ab 01.01.2026 Monatsentgelt 3.224,22 € Stundenentgelt 18,53 € |
| E 6 (100 %) Eckentgelt | Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung stets selbstständig ausgeführt werden | Regelqualifikation: Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie Fachkenntnissen auf verschiedenen technischen beziehungsweise kaufmännischen Sachgebieten | Ab 01.01.2026 Monatsentgelt 3.393,00 € Stundenentgelt 19,50 € |
| E 7 (110 %) | Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten höherwertiger Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien weitgehend eigenverantwortlich ausgeführt werden | Regelqualifikation: Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie vertieften Fachkenntnissen auf verschiedenen technischen oder kaufmännischen Sachgebieten, staatlich geprüfte Technikerin oder Techniker oder Meisterin oder Meister ohne Berufspraxis Diese Entgeltgruppe ist identisch mit der Entgeltgruppe E 6 mit folgenden Zusätzen: <ul style="list-style-type: none"> • Bei Angestellten: Tätigkeiten, die eine Ausbildung zur staatlich geprüften Technikerin oder zum staatlich geprüften Techniker erfordern • Bei gewerblichen Beschäftigten: Disposition, Durchführung von organisatorischen Maßnahmen als bauleitende Monteurin oder bauleitender Monteur und bei einer | Ab 01.01.2026 Monatsentgelt 3.732,30 € Stundenentgelt 21,45 € |

| Gruppe | Tätigkeit | Anforderungen an die Tätigkeit und Regelqualifikation | Tarifentgelt (Bruttoangabe) |
|----------------|--|---|--|
| | | <p>Führungsverantwortung für mindestens 5 Mitarbeitende (inklusive sich selbst)</p> <p>Hinweis:</p> <p>Für gewerbliche Beschäftigte: Siehe Zusatz zur Regelqualifikation</p> | |
| E 8 (120 %) | <p>Tätigkeitsmerkmale:</p> <p>Tätigkeiten höherwertiger Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien stets eigenverantwortlich ausgeführt werden oder in anordnender oder beaufsichtigender Funktion auf Teilgebieten kaufmännischer oder technischer Sachbearbeitung</p> | <p>Regelqualifikation:</p> <ul style="list-style-type: none"> Meisterin oder Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle und in ein Installateurverzeichnis einer Netzbetreiberin / eines Netzbetreibers oder einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie herausragenden Fachkenntnissen auf verschiedenen technischen beziehungsweise kaufmännischen Sachgebieten oder staatlich geprüfter Technikerin oder Techniker mit Berufspraxis als Technikerin oder Techniker oder abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium ohne Berufspraxis als Ingenieurin oder Ingenieur <p>Tätigkeitsbeispiele:</p> <p>Diese Entgeltgruppe ist einschlägig bei gewerblich Beschäftigten mit Disposition, Durchführung von organisatorischen Maßnahmen als bauleitende Monteurin oder bauleitender Monteur mit einer Führungsverantwortung für mindestens zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inklusive des Verantwortungsträgers).</p> | <p>Ab 01.01.2026</p> <p>Monatsentgelt 4.071,60 €</p> <p>Stundenentgelt 23,40 €</p> |
| E 9 (130 %) | <p>Tätigkeitsmerkmale:</p> <p>Tätigkeit in der Funktion einer Gruppenleiterin oder eines Gruppenleiters oder einer eigenständigen kaufmännischen oder technischen Sachbearbeitung</p> | <p>Regelqualifikation:</p> <ul style="list-style-type: none"> Meisterin oder Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle und in ein Installateurverzeichnis einer Netzbetreiberin oder eines Netzbetreibers mit Berufspraxis als Meisterin oder Meister einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit | <p>Ab 01.01.2026</p> <p>Monatsentgelt 4.410,90 €</p> <p>Stundenentgelt 25,35 €</p> |

| Gruppe | Tätigkeit | Anforderungen an die Tätigkeit und Regelqualifikation | Tarifentgelt (Bruttoangabe) |
|-----------------|---|---|--|
| | | <p>Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie herausragenden Fachkenntnissen auf verschiedenen technischen beziehungsweise kaufmännischen Sachgebieten in Verbindung mit einer einschlägig anerkannten Fortbildung oder</p> <ul style="list-style-type: none"> staatlich geprüfte Technikerin oder geprüfter Techniker mit langjähriger Berufspraxis als Technikerin oder Techniker abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium als Ingenieurin oder Ingenieur <p>Tätigkeitsbeispiele:</p> <p>Diese Entgeltgruppe kommt für gewerblich Beschäftigte als Obermonteurinnen oder Obermonteure mit Disposition oder Bauleitung als übergreifende Aufgabe zur Anwendung.</p> | |
| 10 (140 %) | <p>Tätigkeitsmerkmale:</p> <p>Tätigkeit in der Funktion einer Montageleiterin oder eines Montageleiters oder einer kaufmännischen oder technischen Sachgebietsleitung, die selbstständige und eigenverantwortliche Entscheidungen verlangt</p> | <p>Regelqualifikation:</p> <ul style="list-style-type: none"> Meisterin oder Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle und in ein Installateurverzeichnis eines Netzbetreibers und langjähriger Berufspraxis als Meisterin oder Meister anderer gleichwertiger Abschluss und umfassende Berufspraxis in einem einzelnen Geschäftsfeld des Betriebes oder abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium mit Berufspraxis als Ingenieurin oder Ingenieur | <p>Ab 01.01.2026</p> <p>Monatsentgelt 4.750,20 €</p> <p>Stundenentgelt 27,30 €</p> |
| E 11 (155 %) | <p>Tätigkeitsmerkmale:</p> <p>Tätigkeit in übergeordneten Leitungsfunktionen des Betriebes, die eigenverantwortliche Entscheidungen von erheblicher Bedeutung für den Betriebs- oder Geschäftsablauf erfordern</p> | <p>Regelqualifikation:</p> <ul style="list-style-type: none"> Meisterin oder Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle und in ein Installateurverzeichnis einer Netzbetreiberin oder eines Netzbetreibers und langjähriger Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung (zum Beispiel „Betriebswirtin oder Betriebswirt des Handwerks“, | <p>Ab 01.01.2026</p> <p>Monatsentgelt 5.260,02 €</p> <p>Stundenentgelt 30,23 €</p> |

| Gruppe | Tätigkeit | Anforderungen an die Tätigkeit und Regelqualifikation | Tarifentgelt (Bruttoangabe) |
|-----------------|--|---|--|
| | | <p>„Technische Betriebswirtin oder technischer Betriebswirt“) oder</p> <ul style="list-style-type: none"> • anderer gleichwertiger Abschluss und langjährige Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung (zum Beispiel „Betriebswirtin oder Betriebswirt des Handwerks“ oder „technische Betriebswirtin oder technischer Betriebswirt“) • oder abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium mit langjähriger Berufspraxis als Ingenieurin oder Ingenieur und betriebswirtschaftlicher Qualifikation | |
| E 12 (170 %) | <p>Tätigkeitsmerkmale:</p> <p>Zum Beispiel Tätigkeit als Betriebsleiterin oder Betriebsleiter</p> | <p>Regelqualifikation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meisterin oder Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle und in ein Installateurverzeichnis einer Netzbetreiberin oder eines Netzbetreibers und umfassende Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung (zum Beispiel „Technische Fachwirtin oder technischer Fachwirt der Elektrohandwerke“) oder • anderer gleichwertiger Abschluss und umfassender Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung (zum Beispiel „Technische Fachwirtin oder technischer Fachwirt der Elektrohandwerke“) oder • abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium mit umfassender Berufspraxis als Ingenieurin oder Ingenieur und betriebswirtschaftlicher Qualifikation | <p>Ab 01.01.2026</p> <p>Monatsentgelt 5.768,10 €</p> <p>Stundenentgelt 33,15 €</p> |

4.2 Mindeststundenentgelte der gewerblichen Beschäftigten

Alle Beschäftigten, soweit sie elektro- und informationstechnische Tätigkeiten ausüben, erhalten gemäß § 2 Absatz 1 Tarifvertrag über ein Mindestentgelt in den Elektrohandwerken vom 16. Juli 2024 als Mindestentgelt einen Stundenlohn an Arbeitsorten im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland von:

| Tarifentgelt (Brutto) ab 01.01.2026 |
|--|
| 14,93 € |

4.3 Leistungslohn (Akkordlohn)

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

5 Zuschläge

5.1 Mehrarbeit

| Zuschlagsart | Erläuterung | Zuschlagshöhe |
|---|--|--|
| Mehrarbeit (Überstunden) § 6 Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit | <p>Mehrarbeit liegt vor, wenn die wöchentliche Regelarbeitszeit im Durchschnitt des Verteilungszeitraumes überschritten wird.</p> <p>Regelmäßige Wochenarbeitszeit</p> <p>Die tarifliche Regelarbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt für Vollzeitarbeitskräfte 40 Stunden wöchentlich.</p> | 25 % auf das Stundenentgelt |

5.2 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

| Zuschlagsart | Erläuterung | Zuschlagshöhe |
|--|--|---|
| Nachtarbeit § 7 Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit | Als Nachtarbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 23:00 bis 06:00 Uhr. | 30 % auf das Stundenentgelt |
| Sonntagsarbeit § 8 Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit | Sonntagsarbeit ist die an diesem Tag zwischen 00:00 und 24:00 Uhr geleistete Arbeit. | 50 % auf das Stundenentgelt |
| Feiertagsarbeit § 8 Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit | <p>Feiertagsarbeit ist die an diesen Tagen zwischen 00:00 und 24:00 Uhr geleistete Arbeit.</p> <p>Die Zuschläge sind jeweils auf das Stundenentgelt zu zahlen.</p> | 150 % Neujahrstag, Oster-, Pfingst- und Weihnachtstagen 100 % an den übrigen gesetzlichen Feiertagen |

5.3 Erschwerniszuschläge

| Zuschlagsart | Erläuterung | Zuschlagshöhe |
|--|--|---|
| Arbeiten unter erschwerten Witterungsbedingungen § 2 Tarifvertrag zur Regelung von Erschwerniszuschlägen | Weiterarbeit bei anhaltendem Regen oder diesem vergleichbaren Wettereinflüssen auf Anordnung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers bei zuschlagspflichtigen Tätigkeiten auf wetterungeschützten Arbeitsplätzen | 15 % zu zahlen auf das Stundenentgelt |
| Allgemeine Erschwernisarbeiten § 2 Tarifvertrag zur Regelung von Erschwerniszuschlägen | Zuschlagspflichtige Tätigkeiten unter Erschwernis sind folgende Arbeiten: | x-% jeweils auf das Stundenentgelt |
| 1 | Arbeiten, die im Verhältnis zu den für den Gewerbebezweig typischen Arbeiten besonders schmutzig sind | 10 % |
| 2 | Arbeiten, die an besonders schmutzigen und wasserreichen Stellen und Gruben geleistet werden | 10 % |
| 3 | Arbeiten, bei denen die Beschäftigten mit Karbolineum, Teer und toxischen Gasen in Berührung kommen | 10 % |

6 Zulagen

Keine tariffreurelevanten Zulagen enthalten.

7 Sonderzahlungen

7.1 Jahressonderzahlung

| Art der Sonderzahlung | Erläuterung | Zahlungshöhe |
|--|--|---|
| Vollanspruch §§ 2 bis 4 Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen | Anspruchsvoraussetzungen: 12 Monate Beschäftigung Beschäftigte, die jeweils am Auszahlungstag (tariflich 15. Dezember, abweichende Regelungen betrieblich möglich) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 12 Monate angehören, erhalten je Kalenderjahr eine Sonderzahlung. Berechnung der Sonderzahlung Die Höhe der Sonderzahlung berechnet sich für die Beschäftigten nach der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit und nach ihrer Entgeltgruppe bezogen auf das Eckentgelt. Die Beträge (siehe rechte Spalte) erhöhen oder vermindern sich entsprechend dem jeweiligen Entgeltgruppenschlüssel. | In der Entgeltgruppe E 6 (Eckentgelt): 230,00 € nach 12 Monaten 260,00 € nach 24 Monaten 300,00 € nach 36 Monaten 330,00 € nach 48 Monaten |
| Teilzeitbeschäftigte § 4 Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen | Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch auf eine anteilige Leistung. | Anteiliger Anspruch |
| Ruhendes Arbeitsverhältnis § 2 Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen | Verminderte Sonderzahlung Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens eine um je ein Zwölftel (1/12) verminderte Sonderzahlung. | Kürzung um 1/12 je Monat Ruhezeit |
| Anrechnung anderer Leistungen § 6 Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen | Anrechnung anderer Leistungen auf die Sonderzahlung Leistungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers wie <ul style="list-style-type: none"> • Jahresabschlussvergütungen • Gratifikationen • Jahresprämien • Ergebnisbeteiligungen • Weihnachtsgelder gelten als betriebliche Sonderzahlungen im Sinne des Tarifvertrages. Hierzu vorhandene betriebliche Regelungen bleiben unberührt. | Anrechnung möglich |

| Art der Sonderzahlung | Erläuterung | Zahlungshöhe |
|--|--|------------------------------|
| Rückzahlung § 7 Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen | Rückforderungsrecht bei Ausscheiden eines Beschäftigten Gewährte Sonderzahlungen können in Fällen der Kündigung durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer und bei verhaltensbedingter Kündigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber in folgender Höhe von den Beschäftigten zurückgefordert werden bei einem: <ul style="list-style-type: none"> • Ausscheiden im Januar des Folgejahres: 75 % • Ausscheiden im Februar des Folgejahres: 50 % • Ausscheiden im März des Folgejahres: 25 % Entfallen des Rückforderungsanspruchs Bei Sonderzahlungen bis zu 110,00 Euro entfällt das Rückforderungsrecht. | Rückforderung möglich |

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 Beschäftigten 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. |
| Zeitentgelt und Leistungsentgelt § 7 Manteltarifvertrag, § 2 Entgelttarifvertrag | <p>Das Entgelt kann zeit- oder leistungsbezogen ermittelt werden.</p> <p>Zeitentgelt (Zeitlohn)</p> <p>Das Entgelt bei Zeitentgeltarbeit wird unabhängig vom Arbeitsergebnis gezahlt. Es ist auf die Zeit oder den Zeitanteil bezogen, den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht.</p> <p>Leistungsentgelt (Akkordlohn)</p> <p>Leistungsentgeltarbeit 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 Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers hiervon abhängig ist. Der Zeitverbrauch oder das mengenmäßige Arbeitsergebnis müssen von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer beeinflussbar sein.</p> <p>Die Festsetzung der vorzugebenden Zeit oder des Geldbetrages hat so zu erfolgen, dass die in Leistungsentgelt Beschäftigten bei normaler Leistung und bei Einhaltung vorgeschriebener Arbeitsgüte das tarifliche Entgelt ihrer Entgeltgruppe verdienen. Das Ausgangsentgelt für das Leistungsentgelt ist die Abgeltung für ein in einer Stunde bei Normalleistung erzielttes Arbeitsergebnis.</p> |
| Gleichmäßiges Monatsentgelt § 8 Manteltarifvertrag | <p>Ausgleich von Entgeltschwankungen</p> <p>In Betrieben, in denen durch eine unterschiedliche Arbeitszeitverteilung die monatlichen Arbeitsstunden ungleichmäßig anfallen, kann für die gewerblichen Beschäftigten zum Ausgleich der Entgeltschwankungen ein gleichmäßiges Monatsentgelt vereinbart werden.</p> <p>Ermittlung des gleichmäßigen Monatsentgeltes</p> <p>Das gleichmäßige Monatsentgelt ergibt sich durch Multiplikation des vereinbarten Stundenlohns zuzüglich den gleichbleibenden stundenbezogenen Zulagen mit der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit und mit Wochenfaktor 4,35. Hinzu kommen die fixen Bestandteile des Arbeitsentgeltes soweit sie monatlich in gleicher Höhe wiederkehren.</p> |

| Entgeltgrundlagen | Erläuterung |
|--|---|
| | <p>Berücksichtigung variabler Entgeltbestandteile</p> <p>Alle variablen Lohnbestandteile, insbesondere unregelmäßig anfallende Zuschläge – etwa für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit oder sonstige Zuschläge – sind entsprechend der mit diesen Zuschlägen anfallenden Stunden jeweils nachträglich für einen Zeitraum von längstens 3 Monaten abzurechnen.</p> |
| <p>Tarifkonkurrenzen</p> <p>§ 2 Absatz 2 Tarifvertrag über ein Mindestentgelt</p> | <p>Vorrang nach Günstigkeitsprinzip</p> <p>Der Tarifvertrag über ein Mindestentgelt geht regionaltariflichen, betrieblichen oder einzelvertraglichen Vereinbarungen vor, soweit diese für die Beschäftigten nicht günstiger sind. Für alle übrigen Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis gelten die Entgeltbedingungen des Einstellungsortes (Betriebssitz).</p> |
| <p>Witterung</p> <p>§ 3 Tarifvertrag zur Regelung von Winterarbeit</p> | <p>Wiederaufnahme der Arbeit</p> <p>Dauert eine witterungsbedingte Entlassung länger als 2 Wochen, so ist den Beschäftigten bei Wiederaufnahme der Arbeit auf Antrag ein Vorschuss bis zur Hälfte des Brutto-Entgeltausfalls (ohne Auslösungen) zu gewähren. In Härtefällen können einzelvertraglich oder auf betrieblicher Ebene abweichende Vereinbarungen getroffen werden.</p> |

8.2 Erläuterungen zur Eingruppierung

| Entgeltgrundlagen | Erläuterung |
|---|---|
| <p>Eckentgelt</p> <p>§ 3 Entgelttarifvertrag</p> | <p>Entgeltgruppe 6 als Eckentgelt</p> <p>Das tarifliche Stundenentgelt in der Entgeltgruppe E 6 ist das Eckentgelt und beträgt 100 %.</p> |
| <p>Eingruppierungsgrundsätze</p> <p>§ 14 Manteltarifvertrag, Protokollnotiz zu Anlage A des Entgelttarifvertrags</p> | <p>Maßgebend ist die tatsächliche ausgeübte Tätigkeit</p> <p>Alle Beschäftigten werden entsprechend ihrer Tätigkeit in eine Entgeltgruppe eingruppiert. Maßgebend für die Eingruppierung sind die aufgeführten Gruppenmerkmale bezüglich Tätigkeit und Qualifikation. Für die Eingruppierung der Beschäftigten ist die ausgeübte Tätigkeit und nicht allein die Berufsbezeichnung oder ein Ausbildungsgang maßgebend. Unter mehrjährig sind mindestens 3 Jahre Berufspraxis zu verstehen. Unter langjährig mindestens 5 Jahre Berufspraxis zu verstehen.</p> <p>Eingruppierung von Beschäftigten ohne Gesellenprüfung</p> <p>Beschäftigte ohne einschlägige Gesellenprüfung, die auf andere Weise entsprechende Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben, können bei Erfüllung der Gruppenmerkmale in die ihrer Tätigkeit entsprechende Gruppe aufrücken.</p> |

| Entgeltgrundlagen | Erläuterung |
|--|---|
| Mehrere Tätigkeiten § 14 Manteltarifvertrag | Maßgebend ist die überwiegende ausgeübte Tätigkeit Üben Beschäftigte mehrere Tätigkeiten aus, die in verschiedenen Gruppen gekennzeichnet sind, so sind sie in diejenige Gruppe einzugruppieren, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht. |
| Vertretungstätigkeit: ab der 5. Woche Sonderzahlung fällig § 14 Manteltarifvertrag | Keine Höhergruppierung bei kurzzeitiger Vertretungstätigkeit Eine vorübergehende Tätigkeit in einer höheren Entgeltgruppe (zum Beispiel Urlaubsvertretung, kurzzeitige vorübergehende Delegation) leitet keinen Anspruch auf Höhergruppierung ab. Differenzzahlung ab 5. Woche Vertretungszeit Ab der 5. Woche Vertretungs- oder Delegationszeit erhalten die Beschäftigten eine Sonderzahlung, ohne dass damit eine Änderung der Entgeltgruppe einhergeht. Die Sonderzahlung beträgt 100 % der Differenz beider Entgeltgruppen. |

8.3 Erläuterungen zur Arbeitszeit

| Arbeitszeitregelung | Erläuterung |
|--|--|
| Regelarbeitszeit § 2 Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit | 40 Wochenstunden Die tarifliche Regelarbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt für Vollzeitarbeitskräfte 40 Stunden wöchentlich. |
| Beginn und Ende der Arbeitszeit § 10 Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit | Arbeitszeitbeginn an der Arbeits- oder Montagestelle Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle oder bei Auswärtsarbeiten an der von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bestimmten Montagestelle. Keine vergütungspflichtige Arbeitszeit für Umkleiden und Waschen Zeiten für Umkleiden und Waschen sind keine Arbeitszeit. |

Ende