



Tariftreuepflichtiges Entgelt

Öffentliche Auftragsvergabe

Tarifbroschüre Tischlerhandwerk (Holz- und Kunststoff verarbeitendes Handwerk)

Entgeltbeträge gültig vom: **01. Januar 2026**

Entgeltbeträge gültig bis mindestens: **31. Dezember 2026**

Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt wurden (AVE):

- keine

Tarifbroschüre zuletzt aktualisiert am: **02. April 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 für alle Beschäftigten	7
5	Zuschläge	11
5.1	Mehrarbeit (Überstunden)	11
5.2	Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	12
6	Zulagen	12
7	Sonderzahlungen	13
7.1	Leistungssonderzahlung (13. Monatsverdienst)	13
8	Anhang	15
8.1	Erläuterungen zum Entgelt	15
8.2	Erläuterungen zur Eingruppierung	15
8.3	Erläuterungen zur Arbeitszeit	16

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 das Holz- und Kunststoff verarbeitende Handwerk (Tischlerhandwerk) im Land Berlin vom 8. April 2016
- Entgelttarifvertrag für das Holz- und Kunststoff verarbeitende Handwerk (Tischlerhandwerk) im Land Berlin vom 16. Oktober 2024

2 Geltungsbereich

2.1 Räumlich

Die tariflichen Regelungen gelten für das Land Berlin.

2.2 Fachlich

Erfasst werden alle Betriebe und ihnen gleichstehende Betriebsabteilungen der Anlage A Nummer 27 (Tischler- und Schreinerhandwerk), Anlage B Nummer 24 (Einbau von genormten Baufertigteilen) und der Anlage B Nummer 50 (Bestattungsgewerbe) der Handwerksordnung, soweit diese Tätigkeiten zu mindestens 20 % der Arbeitszeit der gewerblichen Beschäftigten von einschlägig im Berufsfeld Holz fachlich qualifizierten Beschäftigten (Tischler- und Schreiner gesellinnen und -gesellen, Holzmechanikerinnen und Holzmechaniker oder gleichwertige Qualifikation sowie Holzfachwerkerinnen und Holzfachwerker) ausführen oder von einer in demselben Berufsfeld besonders qualifizierten Person (Tischler- und Schreinermeisterin oder -meister, Holzingenieurin beziehungsweise Holzingenieur oder gleichwertige Qualifikation sowie Tischlerin und Tischler, Schreinerin und Schreiner mit einer Ausübungsberechtigung nach [§ 7a Handwerksordnung](#) und [§ 7b Handwerksordnung](#) oder einer Ausnahmegewilligung nach [§ 8 Handwerksordnung](#)) geleitet oder überwacht werden.

Sind die Betriebsinhaber Tischler- und Schreiner gesellinnen beziehungsweise -gesellen oder sind sie Holzmechanikerinnen oder -mechaniker und arbeiten arbeitszeitlich überwiegend wie gewerblich Beschäftigte, ist deren Arbeitszeit bei der Berechnung des Arbeitszeitanteils der gewerblichen Beschäftigten nach Satz 1 zu berücksichtigen.

Darunter fallen insbesondere Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die folgende Tätigkeiten ausüben:

- Möbel und Inneneinrichtungen für Innenausbau beispielsweise von Läden, Gaststätten, Büros, Hotels, Schulen, Krankenhäusern, Kindergärten, Banken sowie Spiel- und Sportgeräte, Gehäuse, Vorrichtungen und Modelle, Messebauten, Innen- und Außentüren, Fenster, Treppen, Böden, Trennwände, Wand- und Deckenverkleidungen, Fassaden, abschließende Bauelemente, Wintergärten, Trockenbauten, Fahrzeug ein- und ausbauen planen, konstruieren, rationell fertigen, montieren, einbauen oder instand halten unter Verwendung unterschiedlicher Materialien wie insbesondere von Holz, Holzwerkstoffen, Kunststoffen, Glas, Metall, Stein, Werkstoffen für den Trockenbau, Belag- und Verbundstoffen
- Produkte und Objekte einbauen, montieren, instand halten, warten oder restaurieren,
- montagefertige Teile und Erzeugnisse insbesondere Rollläden, Schattierungs- und Belüftungssysteme, Schließ- und Schutzsysteme für Bauelemente, Anbauten und Wintergärten einbauen, montieren und instandhalten,
- Dienst- und Serviceleistungen ausführen wie Schlüssel- und Notdienste; Bestattungen und Überführung Verstorbener durchführen, Hinterbliebene beraten, Trauerfeiern organisieren und Behördengänge abwickeln.

2.3 Persönlich

Erfasst werden alle Beschäftigten, mit folgenden Ausnahmen: gesetzlicher Vertreterinnen oder Vertreter juristischer Personen, Generalbevollmächtigte; Geschäftsführerinnen oder Geschäftsführer und Betriebsleiterinnen oder Betriebsleiter, soweit sie zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Beschäftigten berechtigt sind; leitende Angestellte im Sinne des [§ 5 Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes](#).

3 Entgeltmodalitäten im Überblick

Grundentgelt	Betrag ab dem 01. Januar 2026	Detailansicht
Stundenentgelt	12,82 € bis 29,70 €	Seite 7
Zuschläge	Zuschlagshöhe	Detailansicht
Mehrarbeitsstunden (Überstunden)	25 % oder 30% vom Stundenentgelt	Seite 11
Mehrarbeit an Samstagen	25 % vom Stundenentgelt	Seite 10
Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit	20 % oder 25 % vom Stundenentgelt	Seite 12
Sonntagsarbeit	50 % vom Stundenentgelt	Seite 12
Feiertagsarbeit	100 % oder 150 % vom Stundenentgelt	Seite 12
Zulagen	Zulagenhöhe	Detailansicht
Keine tariftreuerlevanten Regelungen	Keine tariftreuerlevanten Regelungen	Seite 12
Sonderzahlungen	Zahlungshöhe	Detailansicht
Leistungs-sonderzahlung (13. Monatsgehalt)	40 %, 50 % oder 100 % des monatlichen Eckentgelts der Entgeltgruppe 3.3: Stundenlohn 16,97 €	Seite 13
Arbeitszeit	Wochenstunden	Detailansicht
Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit	38,5 Stunden	Seite 16

4 Entgelttabellen

4.1 Entgeltgruppen für alle Beschäftigten

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsbeschreibung	Regelqualifikation und Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
1	Einfachste Arbeiten (zum Beispiel: Helferin oder Helfer) Tätigkeitsbeschreibung: Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die ohne einschlägige Vorkenntnisse (ohne Ausbildung oder Anlernung), durch eine kurze Einweisung erlangt werden können.	Regelqualifikation: Keine tarifliche Regelung. Tätigkeitsbeispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Eingeschränkte, überschaubare Arbeiten • Zureichen, Auflegen, Abnehmen von Werkstücken • Bedienen voreingestellter Maschinen • Schleifarbeiten 	Ab 01.01.2026 Stundenentgelt 12,82 € Bundes- mindestlohn
2 (81 %)	Einfache Arbeiten Tätigkeitsbeschreibung: Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse über Werkstoffe und Betriebsmittel und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine 6-monatige Einarbeitungs- und Anlernzeit erlangt oder die nach einer mehrjährigen berufsentsprechenden Tätigkeit erworben werden können.	Regelqualifikation: Keine tarifliche Regelung. Tätigkeitsbeispiele: Wiederkehrende Arbeiten mit einem gewissen Qualitätsanspruch wie <ul style="list-style-type: none"> • Stapeln und Sortieren • Lagerarbeiten, Ein- und Auslagern • Zuschnitt • einfaches Lackieren • Verleimen 	Ab 01.01.2026 Stundenentgelt 13,75 €
3.1 (87 %)	Gesellinnen und Gesellen Tätigkeitsbeschreibung: Arbeiten entsprechend des Berufsbildes unter Anleitung	Regelqualifikation: Abgeschlossene Berufsausbildung wie in der Entgeltgruppe 3.3 jedoch ohne Berufserfahrung. Tätigkeitsbeispiele: Keine tarifliche Regelung.	Ab 01.01.2026 Stundenentgelt 14,76 €
3.2 (95 %)	Gesellinnen und Gesellen Tätigkeitsbeschreibung: Arbeiten entsprechend des Berufsbildes unter Anleitung (teilselbstständig).	Regelqualifikation: Abgeschlossene Berufsausbildung wie in der Entgeltgruppe 3.3 nach 12-monatiger Berufserfahrung. Tätigkeitsbeispiele: Keine tarifliche Regelung.	Ab 01.01.2026 Stundenentgelt 16,12 €

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsbeschreibung	Regelqualifikation und Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
3.3 (100 %)	<p>Gesellinnen und Gesellen</p> <p>Tätigkeitsbeschreibung:</p> <p>Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch</p> <ul style="list-style-type: none"> eine dreijährige abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung (Tischlerin und Tischler, Holzmechanikerin und Holzmechaniker, Holzbildhauerin und Holzbildhauer, Bootsbauerin und Bootsbauer, Drechslerin und Drechsler, Zimmerin und Zimmerer) oder eine abgeschlossene fachfremde Berufsausbildung (Elektrikerin und Elektriker, Malerin und Maler, Maurerin und Maurer, Anlagenbauerin und Anlagenbauer für Sanitär-, Heizung- und Klimatechnik sofern sie eine ihrem Berufsfeld entsprechende Tätigkeit im Betrieb ausüben) und mehrjährige einschlägige fachspezifische Berufserfahrung beziehungsweise spezielle fachliche anerkannte und nachgewiesene Weiterbildung in Relevanz zur betrieblich erforderlichen Tätigkeit erworben werden. <p>Für technische beziehungsweise kaufmännische Tätigkeitsgebiete des Betriebes gleichlautend.</p>	<p>Regelqualifikation:</p> <p>Abgeschlossene Berufsausbildung mit selbstständiger und weitgehend eigenverantwortlicher Tätigkeit, in der Regel nach 2 Jahren Tätigkeiten entsprechend dem Berufsbild in allen Tätigkeitsfeldern.</p> <p>Tätigkeitsbeispiele:</p> <p>Keine tarifliche Regelung.</p>	<p>Ab 01.01.2026</p> <p>Stundenentgelt 16,97 € Eckentgelt</p>
4 (110 %)	<p>Facharbeiten mit Zusatzkenntnissen</p> <p>Tätigkeitsbeschreibung:</p> <p>Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung und langjährige Berufserfahrung erlangt werden.</p>	<p>Regelqualifikation:</p> <p>Abgeschlossene Berufsausbildung mit selbstständiger und weitgehend eigenverantwortlicher Tätigkeit, in der Regel nach 5 Jahren Tätigkeit entsprechend dem Berufsbild in allen Tätigkeitsfeldern.</p> <p>Tätigkeitsbeispiele:</p> <p>Keine tarifliche Regelung.</p>	<p>Ab 01.01.2026</p> <p>Stundenentgelt 18,67 €</p>

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsbeschreibung	Regelqualifikation und Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
5 (125 %)	<p>Hochwertige Facharbeiten mit Zusatzfähigkeiten</p> <p>Tätigkeitsbeschreibung:</p> <p>Hochwertige Facharbeiten mit Zusatzfähigkeiten oder Meisterinnen und Meister ohne Berufserfahrung als Gesellin oder Geselle.</p>	<p>Regelqualifikation:</p> <p>Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung und langjährige Berufserfahrung und durch spezielle Weiterbildung erlangt werden.</p> <p>Tätigkeitsbeispiele:</p> <p>Vermittlung des zum Einsatz hochwertiger Fertigungstechniken notwendigen Wissen an andere Beschäftigte, Teamleiterinnen und Teamleiter, fachliche Anleitung anderer Beschäftigten.</p>	<p>Ab 01.01.2026</p> <p>Stundenentgelt 21,21€</p>
6 (145 %)	<p>Hochwertige Facharbeiten mit Spezialkenntnissen</p> <p>Tätigkeitsbeschreibung:</p> <p>Hochwertige Facharbeiten mit Spezialkenntnissen oder Meisterinnen und Meister mit Berufserfahrung als Gesellin oder Geselle.</p>	<p>Regelqualifikation:</p> <p>Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene anerkannte Fortbildung (zum Beispiel Fachbauleiterin und Fachbauleiter, Fertigungsplanerin und Fertigungsplaner, Kundenberaterin und Kundenberater, Technikerin und Techniker, CNC-Fachkräfte) oder vergleichbare Abschlüsse für kaufmännische Bereiche erlangt werden.</p> <p>Tätigkeitsbeispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fachlich-technische Arbeiten oder • die kaufmännische Arbeit der Meisterin oder des Meisters in deren / dessen Vertretung • vollständiges Abarbeiten von einzelnen Projekten. 	<p>Ab 01.01.2026</p> <p>Stundenentgelt 23,76 €</p>

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsbeschreibung	Regelqualifikation und Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
7 (155 %)	Meisterin und Meister Tätigkeitsbeschreibung: Meisterin und Meister mit Berufserfahrung	Regelqualifikation: Meisterinnen und Meister mit Berufserfahrung als Tischlermeisterin oder Tischlermeister und entsprechender praktischer Berufserfahrung von in der Regel 3 Jahren als Meisterin oder Meister oder mit Fortbildung (geprüfte Betriebswirtin und geprüfter Betriebswirt, Restauratorin und Restaurator, Gestalterin und Gestalter). Tätigkeitsbeispiele: Beaufsichtigung und Führung einer Gruppe von Beschäftigten mit der Erfüllung von Vorgesetztenaufgaben.	Ab 01.01.2026 Stundenentgelt 26,30 €
8 (175 %)	Meisterin und Meister Tätigkeitsbeschreibung: Meisteraufgaben mit Leitungsfunktion	Regelqualifikation: Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene Meisterausbildung oder gleichwertigen Abschluss und mehrjährige Berufserfahrung beziehungsweise spezielle Weiterbildung erlangt werden. Tätigkeitsbeispiele: Eigenverantwortliche Leitungsaufgaben mit der Erfüllung von Vorgesetztenaufgaben gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wenn das Vorgesetztenverhältnis von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bestimmt wurde und tatsächlich ausgeführt wird.	Ab 01.01.2026 Stundenentgelt 29,70 €

5 Zuschläge

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur jeweils der höhere Zuschlag zu zahlen. Soweit nicht nach einem flexiblen Arbeitszeitmodell gearbeitet wird, betragen die Zuschläge ab der 41. Arbeitsstunde wie folgt:

5.1 Mehrarbeit (Überstunden)

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Mehrarbeit § 13 Nummer 1, § 14 Nummer 3 und § 10 Nummer 1 Manteltarifvertrag	<p>Mehrarbeit ist jede Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ab dem 1. Januar 2019 38,5 Stunden.</p> <p>Mehrarbeitsstunden können im gegenseitigen Einvernehmen auf das persönliche Arbeitszeitkonto gebucht werden. Allerdings sind die anfallenden Zuschläge für die Mehrarbeit an die Beschäftigten auszus zahlen.</p>	<p>Mehrarbeitsstunden 25 %</p> <p>Mehrarbeit an Samstag 25 %</p> <p>jeweils aus dem tatsächlichen gezahlten Stundenlohn</p>
Flexible Arbeitszeit § 11 Nummer 3 und 5 Manteltarifvertrag	<p>Ausgleichszeitraum: innerhalb von 12 Monate</p> <p>Das Saldo des für jeden Beschäftigten zu führenden Arbeitszeitkontos darf 150 Stunden Zeitguthaben oder 75 Stunden Zeitschulden nicht überschreiten.</p> <p>Mehrarbeitszuschlag für „Plusstunden“</p> <p>Der Ausgleichszeitraum verlängert sich auf 15 Monate, falls der Arbeitszeitausgleich innerhalb von 12 Monaten nicht gelingt. Nach Ablauf des 15-Monats-Zeitraums sind die Plusstunden als Mehrarbeit mit einem Zuschlag von 30 % zu zahlen. Minusstunden verfallen zu Lasten der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers.</p>	<p>Mehrarbeitsstunden 30 %</p> <p>aus dem tatsächlichen gezahlten Stundenlohn</p>
Monatslohnempfangende § 14 Nummer 3 Manteltarifvertrag	<p>Monatslohnempfangende erhalten je Mehrarbeitsstunden 1/167,5 der Monatsvergütung.</p>	<p>1/167,5 der Monatsvergütung</p>

5.2 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Nachtschichtarbeit § 13 Nummer 2, § 14 Nummer 1 Manteltarifvertrag	Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit und zwar im Schichtdienst.	20 % aus dem tatsächlichen gezahlten Stundenlohn
Nachtarbeit § 13 Nummer 2, § 14 Nummer 1 Manteltarifvertrag	Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit, die keine Mehr- oder Schichtarbeit ist.	25 % aus dem tatsächlichen gezahlten Stundenlohn
Sonntagsarbeit § 13 Nummer 2, § 14 Nummer 1 Manteltarifvertrag	Zuschlagspflichtige Sonntagsarbeit ist die in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit an einem Sonntag.	50 % aus dem tatsächlichen gezahlten Stundenlohn
Feiertagsarbeit § 13 Nummer 2, § 14 Nummer 1 Manteltarifvertrag	<p>Feiertagsarbeit ist die an diesen Tagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit, wobei der Tarifvertrag bei der Zahlung von Zuschlägen zwischen nicht lohnzahlungspflichtigen Feiertagen und lohnzahlungspflichtigen Feiertagen (§ 2 Entgeltzahlung an Feiertagen) unterscheidet.</p> <p>Grundsatz:</p> <p>Für geleistete Arbeitsstunden an Feiertagen, an denen die Beschäftigten gearbeitet hätten (wenn es kein Feiertag wäre), wird die volle Arbeitszeit mit einem Zuschlag von 150 % vergütet.</p> <p>Aber:</p> <p>Für geleistete Arbeitsstunden an Feiertagen, an denen die Beschäftigten ohnehin frei hätten (auch wenn es ein Werktag gewesen wäre), wird die volle Arbeitszeit mit einem Zuschlag von 100 % vergütet..</p>	<p>150 %</p> <p>für lohnzahlungspflichtige Feiertage</p> <p>100 %</p> <p>für nicht lohnzahlungspflichtige Feiertage</p>

6 Zulagen

Keine der Tariftreuepflicht unterliegenden Regelungen in den Tarifverträgen enthalten.

7 Sonderzahlungen

7.1 Leistungssonderzahlung (13. Monatsverdienst)

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
13. Monatsverdienst § 23 Nummer 1 und 2 Manteltarifvertrag	<p>Vollanspruch nach 12 Monaten Beschäftigung</p> <p>Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen als Teil eines 13. Monatsverdienstes. Für jeden Monat der Beschäftigung entsteht ein Anspruch auf ein Zwölftel (1/12) der betrieblichen Sonderzahlung. Die Sonderzahlung richtet sich nach der Dauer der nachgewiesenen beruflichen Tätigkeit. Stichtag ist der 1. Dezember.</p> <p>Berechnung des monatlichen Eckentgeltes</p> <p>Stundenentgelt multipliziert mit der gültigen monatlichen Arbeitszeit. Die Wochenarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.</p> <p>Die monatliche Arbeitszeit berechnet sich aus der Wochenarbeitszeit multipliziert mit dem Faktor 4,35 und beträgt 167,5.</p> <p>Angefangene Monate werden als volle Monate gerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis in diesem Monat mindestens 15 Kalendertage bestand.</p>	<p>am 1. Dezember des Auszahlungsjahres 40 %</p> <p>bis zu 5 Jahren nachgewiesene Tätigkeit 50 %</p> <p>ab 5 Jahren nachgewiesener Tätigkeit 100 %</p> <p>jeweils des monatlichen Eckentgeltes</p>
Anrechnung anderer Leistungen § 23 Nummer 2 d Manteltarifvertrag	<p>Anrechnung von Arbeitgeberleistungen, zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jahresabschlussvergütungen, • Weihnachtsgeld, • Gratifikationen, • Ergebnis- und / oder Umsatzbeteiligungen (keine Provisionen) und • Treueprämien, <p>die im Laufe des Kalenderjahres ausgezahlt werden, gelten als Sonderzahlung im Sinne dieses Tarifvertrages und sind auf den tariflichen Anspruch anzurechnen. Das gilt auch für Leistungen dieser Art, auf die die Beschäftigten einen Rechtsanspruch haben.</p>	Anrechnung
Anteiliger Anspruch § 23 Nummer 2 e Manteltarifvertrag	<p>Teilanspruch: Mindestens 4 Kalendermonate</p> <p>Die Beschäftigten, die dem Betrieb am 1. Dezember des laufenden Jahres weniger als 12 Kalendermonate, jedoch mindestens 4 Kalendermonate angehören, erhalten für jeden Kalendermonat der Betriebszugehörigkeit, der vor dem 1. Dezember liegt, ein Zwölftel der Sonderzahlung. Berechnungsgrundlage ist der Bruttomonatsverdienst des ersten Monats ihrer Betriebszugehörigkeit.</p>	<p>ein Zwölftel (1/12) der Sonderzahlung für jeden Kalendermonat</p>

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
Rückforderung der Sonderzahlung § 23 Nummer 2 f Manteltarifvertrag	Scheidet eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter aufgrund rechtskräftiger verhaltensbedingter Kündigung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers aus dem Betrieb aus, so hat sie oder er keinen Anspruch auf die Sonderzahlung des betreffenden Jahres. Bereits gezahlte Sonderzahlungen des betreffenden Jahres sind zurückzuzahlen.	Rückforderung
Entfallen des Anspruchs § 23 Nummer 1 b Manteltarifvertrag	Keinen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen erwerben Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise erhalten sie eine anteilige Leistung.	Keine Zahlung
Fälligkeit § 23 Nummer 3 Manteltarifvertrag	<p>Die Sonderzahlung soll zwischen dem 15. November und 10. Dezember ausgezahlt werden.</p> <p>Die Auszahlung der Jahressonderzahlung kann monatlich vorgenommen werden. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber soll diese Verfahrensweise möglichst einmal am Anfang des Jahres festlegen. Dann mit der Maßgabe, dass die Ansprüche nur dann verwirkt sein können, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach dem 10. Dezember des Fälligkeitsjahres schriftlich geltend gemacht wurden.</p>	Einmalzahlung oder monatliche Auszahlung

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.
Eckentgelt § 3 Entgelttarifvertrag	Die Prozentangaben der Entgelte (siehe Ziffer 4 Entgelttabelle) orientieren sich an dem Eckentgelt der Entgeltgruppe 3.3 (= 100 %).

8.2 Erläuterungen zur Eingruppierung

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Eingruppierungsgrundsatz § 4 Nummer 1 Entgelttarifvertrag	Tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend Die Beschäftigten werden in die Entgeltgruppen gemäß § 8 nach Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert. Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die tatsächliche betriebliche Tätigkeit maßgebend.
Mehrere Tätigkeiten § 4 Nummer 4 Entgelttarifvertrag	Überwiegend ausgeübte Tätigkeit maßgebend Übt eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter dauernd mehrere Tätigkeiten verschiedener Gruppen gleichzeitig aus, so erfolgt eine Eingruppierung in diejenige Gruppe, die der überwiegenden Tätigkeit der oder des Beschäftigten entspricht.
Höhergruppierung (Stellvertretung) § 4 Nummer 5 Entgelttarifvertrag	Einstufung in die höhere Tarifgruppe: nach 8 Wochen Vorübergehende Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung einer oder eines Beschäftigten einer höheren Beschäftigungsgruppe durch eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe begründet nur dann einen Anspruch auf die höheren Entgeltbezüge, wenn diese Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung ununterbrochen länger als acht Wochen dauert. Vertretungszulage: Zahlung der Differenz zum „höheren“ Gehalt Für die Zeit der tatsächlichen Stellvertretung über diese acht Wochen hinaus ist eine Vertretungszulage in Höhe der Differenz zu dem tatsächlichen Gehalt des Vertretenden zu zahlen.

8.3 Erläuterungen zur Arbeitszeit

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Regelmäßige Arbeitszeit § 10 Nummer 1 Manteltarifvertrag	<p>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag ausschließlich der Pausen beträgt ab dem 1. Januar 2019 38,5 Stunden.</p> <p>Die monatliche Arbeitszeit berechnet sich aus der Wochenarbeitszeit multipliziert mit dem Faktor 4,35 (und beträgt 167,5 Stunden).</p>
Flexible Arbeitszeit § 11 Nummer 1 Manteltarifvertrag	<p>Für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen kann eine Wochenarbeitszeit zwischen 28 und 45 Stunden vereinbart werden. Eine tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden darf dabei nicht überschritten werden (siehe Arbeitszeitgesetz).</p>
Arbeitszeitkonto § 11 Nummer 3 und 5 Manteltarifvertrag	<p>Ausgleichszeitraum: innerhalb von 12 Monaten</p> <p>Das Saldo des für jeden Beschäftigten zu führenden Arbeitszeitkontos darf 150 Stunden Zeitguthaben oder 75 Stunden Zeitschulden nicht überschreiten.</p> <p>Mehrarbeitszuschlag: nach 15 Monaten</p> <p>Der Ausgleichszeitraum verlängert sich auf 15 Monate, falls der Arbeitszeitausgleich innerhalb von 12 Monaten nicht gelingt. Nach Ablauf des 15-Monats-Zeitraums sind die Plusstunden als Mehrarbeit mit einem Zuschlag von 30 % zu zahlen. Minusstunden verfallen zu Lasten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.</p>
Fahrtzeiten länger als eine Stunde § 17 Nummer 2 Manteltarifvertrag	<p>Fahrtzeit von der Wohnung der oder des Beschäftigten zur Montagestelle und zurück wird nur als Arbeitszeit gewertet, soweit sie jeweils die Dauer einer Stunde Fahrtzeit übersteigt.</p> <p>Fahrtzeit vom Betrieb zur Montagestelle zählt als Arbeitszeit.</p>

Ende