



Tariftreuepflichtiges Entgelt

Öffentliche Auftragsvergabe

Tarifbroschüre Bekleidungsindustrie

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

Entgeltbeträge gültig bis mindestens: **31. Mai 2027**

Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt wurden (AVE):

- keine

Tarifbroschüre zuletzt aktualisiert am: **18. Juli 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 gewerblichen Beschäftigten	7
	4.2 Entgeltgruppen der technischen Angestellten	15
	4.3 Entgeltgruppen der kaufmännischen Angestellten	16
5	Zuschläge	17
	5.1 Mehrarbeit (Überstunden)	17
	5.2 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	19
	5.3 Springertätigkeit	20
6	Zulagen	20
7	Sonderzahlungen	21
	7.1 Jahressonderzahlung	21
8	Anhang	24
	8.1 Erläuterungen zum Entgelt der gewerblichen Beschäftigten	24
	8.3 Erläuterungen zum Entgelt der Angestellten	26
	8.4 Erläuterungen zur Eingruppierung der gewerblichen Beschäftigten	26
	8.5 Erläuterungen zur Eingruppierung der Angestellten	27
	8.6 Erläuterungen zum flexiblen Einsatz der gewerblichen Beschäftigten	28
	8.7 Erläuterungen zum Akkordlohn der gewerblich Beschäftigten	31
	8.8 Erläuterungen zur Fließ-, Fließband- und Taktarbeit (gewerbliche)	32
	8.9 Erläuterungen zur Arbeitszeit	32

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 verpflichtet. 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:

Gewerbliche Beschäftigte

- Manteltarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie vom 17. Mai 1979 in der Fassung vom 23. September 2000
- Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der (Berliner) Bekleidungsindustrie vom 17. Januar 1997 mit Lohntarifschema als Anlage
- Lohntarifvertrag über die Mindestlöhne für die gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beschäftigten der Berliner Bekleidungsindustrie vom 12. Juni 2025
- [Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung für gewerbliche Beschäftigte in der Bekleidungsindustrie vom 18. März 1996 in der Fassung vom 12. Oktober 2004](#)

Kaufmännischen und technischen Angestellten

- Manteltarifvertrag für Angestellte der Berliner Bekleidungsindustrie vom 17. Januar 1997
- Gehaltstarifvertrag für Angestellte einschließlich Urlaubsgeldregelung vom 12. Juni 2025
- Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung für die Angestellten der Bekleidungsindustrie vom 18. März 1996

2 Geltungsbereich

2.1 Räumlich

Daher gelten die tariflichen Regelungen im Rahmen der Tariftreue für das Land Berlin.

Unterschiedliche Tarifregelungen Ost und West

Auch Tarifverträge, die nur für einen Teil des Landes Berlin gelten, sind im Land Berlin auf das entsprechende Gewerbe anwendbare Tarifverträge im Sinne des Gesetzes und daher für die Tariftreueverpflichtung maßgeblich. Dies gilt unabhängig davon, in welchem Teil des Landes Berlin der Auftrag ausgeführt wird.

Sehen Tarifverträge für Berlin West und Berlin Ost unterschiedliche Tarifregelungen vor, ist dies auch für die Tariftreueverpflichtung zu beachten.

2.2 Fachlich

Die Tarifverträge erfassen alle zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen.

2.3 Persönlich

Erfasst werden alle gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Angestellten, die arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeiten verrichten. Ausgenommen ist der den Geltungsbereich des [Heimarbeitsgesetz](#) fallende Personenkreis.



3 Entgeltmodalitäten im Überblick

Grundentgelt	Betrag ab dem 01. Oktober 2026
Stundenentgelt (gewerblich Beschäftigte)	14,38 € bis 19,26 €
Monatsentgelt (gewerbliche Beschäftigte)	2.314,23 € bis 3.100,11 €
Monatsentgelt (technische Angestellte)	2.672,00 € bis 5.015,00 €
Monatsentgelt (kaufmännische Angestellte)	2.467,00 € bis 4.101,00 €
Zuschläge	Zuschlagshöhe
Mehrarbeit (Überstunden)	25 % oder 35 % vom Stundenverdienst
Nachtarbeit	35 % oder 50 % vom Stundenverdienst
Sonntagsarbeit	50 % vom Stundenverdienst
Feiertagsarbeit	100 % oder 200 % vom Stundenverdienst
Springertätigkeit (nur gewerblich)	15 % (Zeitlohn) 20 % (Akkordlohn) des Tariflohns
Zulagen	Zulagenhöhe
Keine tariffreue relevante Tarifregelung	Keine tariffreue relevante Tarifregelung
Sonderzahlungen	Zahlungshöhe
Jahressonderzahlung	82,5 % eines Monatsverdienstes
Arbeitszeit	Wochenstunden
Regelmäßige Arbeitszeit	37 Stunden für alle Beschäftigten



4 Entgelttabellen

4.1 Entgeltgruppen der gewerblichen Beschäftigten

Der tarifliche Stundenlohn darf auch bei Arbeit im Akkord, gleichbedeutend mit Arbeit im Leistungslohn, sowie bei Fließ-, Fließband- und Taktarbeit nicht unterschritten werden.

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Richtbeispiele	Tarifentgelt (in Brutto)	Tarifentgelt (in Brutto)
1	Tätigkeit: Einfache Tätigkeiten: Ausführung ohne Ausbildung und Anlernzeit nach Anweisung und Übung bis zu zwei Tagen.	Richtbeispiele: D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung <ul style="list-style-type: none"> • Nähmaterial verteilen • Heffäden und / oder Klammern entfernen, ohne Qualitätskontrolle 	Ab 01.10.2026 Stundenlohn 14,38 €	Ab 01.10.2026 Monatslohn 2.314,23 €
2	Tätigkeit: Tätigkeiten, die ohne Ausbildung im Allgemeinen nach einer Anlernzeit von bis zu 6 Wochen ausgeführt werden können.	Richtbeispiele: A. Zuschnittarbeiten <ul style="list-style-type: none"> • Merkmale anbringen • Sprühen oder Pudern ohne Auflegen • Stempeln (Aufstempeln von Kennbezeichnungen ohne laufende Nummerierung) • Bündeln, Sortieren D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung <ul style="list-style-type: none"> • Ausgleichendes Verschneiden oder Anzeichnen • Teile wenden, ohne Pressen (Wäsche und Krawatten) • Zuknöpfen, Fäden verknoten E. Sonstige Arbeiten <ul style="list-style-type: none"> • Laufdienste und einfache Aufräumarbeiten 	Ab 01.10.2026 Stundenlohn 14,59 €	Ab 01.10.2026 Monatslohn 2.347,63 €

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Richtbeispiele	Tarifentgelt (in Brutto)	Tarifentgelt (in Brutto)
3	<p>Tätigkeit:</p> <p>Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, wie sie im Allgemeinen im ersten Jahr der Berufsausbildung oder nach einer Anlernzeit von bis zu 12 Wochen erworben werden können.</p>	<p>Richtbeispiele:</p> <p>A. Zuschnittarbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einfaches Lagen legen mit vollautomatischen Legemaschinen ohne Beachtung von Fehlern • Schnittlagebilder vervielfältigen • Stanzen von Zutaten und kleinen Teilen (uni) • Ablängen von Bändern • Etikettieren • Perforieren • Abräumarbeiten an vollautomatischen Schneidetischen ohne Einrichtungsarbeiten <p>B. Näharbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einfache Nähtätigkeiten wie <ul style="list-style-type: none"> – Paspelstreifen auf Taschenbeutel nähen, Verstärkungen, Taschenbesetzen, vorgebugte Teile (außer Taschen) glatt aufnähen – Teile stückeln mit geraden Nähten – Schnittkanten versäubern mit Anschlag (eine Materiallage) – Etiketten an zwei Seiten anheften • Einfache Handnäharbeiten wie <ul style="list-style-type: none"> – Annähen von Schleifen, – Steppfäden von Hand vernähen, – Knöpfe annähen ohne Stiel (durchgenäht) <p>C. Bügelarbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Glattbügeln von Futter an Hose und Röcken • Plätten von Miederwaren • Pressen von Krawatten • Fixieren 	<p>Ab 01.10.2026</p> <p>Stundenlohn 15,01 €</p>	<p>Ab 01.10.2026</p> <p>Monatslohn 2.416,33 €</p>

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Richtbeispiele	Tarifentgelt (in Brutto)	Tarifentgelt (in Brutto)
		<ul style="list-style-type: none"> • Nähte ausbügeln an kleinen Teilen (Besetzen, Unterkragen, Oberkragen) • Nähte ausbügeln oder umbügeln an Futter • Bügeln von kleinen Teilen (Platten, Taschen, Leisten mit Vorrichtung und kurze Nähte an Gürteln und Besetzen) • Pressen von Kragen und Manschetten bei Hemden (Ein-Maschinen-Bedienung) • Hosenumschläge aufziehen auf Spezialvorrichtung und pressen <p>D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachsehen bei Wäsche oder Arbeitsbekleidung • Teile wenden (soweit nicht zur Entgeltgruppe 2 oder 4 gehörend) • Haken, Ösen, Druckknöpfe stanzen • Gürtel einziehen • Anzeichnen von Knopfsitzen (ausgenommen II-reihige Teile) • Beschicken und/oder Bevorraten von Finishgeräten <p>E. Sonstige Arbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Küchen- und Kantinenarbeiten • Reinigungsarbeiten • Einfache Lager- und Expeditionsarbeiten • Hilfstätigkeiten in Werkstatt und Betrieb 		

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Richtbeispiele	Tarifentgelt (in Brutto)	Tarifentgelt (in Brutto)
4	<p>Tätigkeit:</p> <p>Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, wie sie im Allgemeinen durch eine zweijährige Berufsausbildung oder auf andere entsprechende Weise erworben werden können.</p>	<p>Richtbeispiele:</p> <p>A. Zuschnittarbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lagen legen von Hand oder teilautomatisch • Zuschnitt auf Muster oder Webkante ausrichten • Stanzen, soweit nicht zur Lohngruppe 3 oder 5 gehörend • Herausschneiden von Untermaterial <p>B. Näharbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nähen an Nähmaschinen, Halbautomaten oder Automaten • Handnäharbeiten sowie Schweißen und Kleben von Nähten <p>C. Bügelarbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hemden pressen, legen und stecken • Bügeln von nicht eingesetzten Ärmeln • Nähte ausbügeln und bügeln von Kleinteilen einschließlich umbügeln von verstärzten Gürteln, zum Beispiel Bindegürtel ohne Vorrichtung • Futterbügeln an fertigen Großstücken bei offenem Futtersaum • Nachbügeln von Futter an fertigen Stücken • Einführen von Stoffen in Plissiermaschine • Aufziehen auf die Dämpfpuppe <p>D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wenden von Mänteln bei geschlossenem Futtersaum • Nachsehen von Teilen auf Fäden und Fehler • Anzeichnen von Knopfsitzen bei II-reihigen Teilen <p>E. Sonstige Arbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Packen mit Bedienen von Verpackungs- und Verschnürmaschinen • Pfortnerdienste (ohne sonstige Arbeiten) 	<p>Ab 01.10.2026</p> <p>Stundenlohn 15,49 €</p>	<p>Ab 01.10.2026</p> <p>Monatslohn 2.492,44 €</p>

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Richtbeispiele	Tarifentgelt (in Brutto)	Tarifentgelt (in Brutto)
5	<p>Tätigkeit:</p> <p>Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten im Beruf voraussetzen, wie sie durch eine zweijährige Berufsausbildung mit Berufserfahrung oder auf andere entsprechende Weise erworben werden können.</p>	<p>Richtbeispiele:</p> <p>A. Zuschnittarbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stanzen von großen Teilen • Herausschneiden mit Maschine, mit Schablonenführung • Lagen legen von Hand bei Karos • Stufenlagen und/oder Hügellagen legen • Auflegen und Aufzeichnen von Schnittteilen nach Schnittlagebildern • Einrichtung für die Fertigung <p>B. Näharbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nähen von Teilungsnähten im Vorderteil und Rückenteil mit formgebender Weitenverteilung bei gegenläufigen Stoffkonturen • Ausgesparte Teile (Blenden) einpassen • Aufgesetzte Tasche hohl aufnähen • Aufnähen der Brustleistentasche bei Streifen oder Karo, soweit auf Muster zu achten ist • Paspeltaschen und Paspelknopflöcher einarbeiten (keine Fertigung mit Automaten, Spezialmaschinen und/oder sonstigen Maschinen mit Zusatzgeräten) • Taschen einarbeiten an Nähanlagen mit selbständiger Eingabe der Steuerdaten und Werkzeugwechsel und/oder -richten, bei unterschiedlichen Taschenformen • Schulternaht nähen mit Weitenverteilung • Nicht vorgeheftete Kanten an Großstücken verstürzen • Nicht vorgeheftete Kanten bei Streifen oder Karos verstürzen • Unterkragen aufsetzen an Großstücken mit Weitenverteilung • Verstürzte Kragen, mit Spiegelnaht aufsetzen • Kimonoteile einpassen • Kugelärmel vorkräuseln mit Lisierband • Ärmel einnähen (außer Wäsche und Arbeitskleidung) • Musterteile anfertigen in der Musterabteilung (die komplette Anfertigung von Verdopplungen ist entsprechend zu behandeln) 	<p>Ab 01.10.2026</p> <p>Stundenlohn 16,36 €</p>	<p>Ab 01.10.2026</p> <p>Monatslohn 2.633,52 €</p>

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Richtbeispiele	Tarifentgelt (in Brutto)	Tarifentgelt (in Brutto)
		<p>C. Bügelarbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formbügeln • Plissieren • Nähte ausbügeln an Großstücken in haka-mäßiger Verarbeitung • Fertigbügeln von Blusen, Röcken, Kleidern, Hosen • Futter bügeln am fertigen Stück, bei geschlossenem Futtersaum • Formgebendes Bügeln auf der Dämpfpuppe • Fertigbügeln oder Nachbügeln von Großstücken und/oder Hosenoberteilen in haka-mäßiger Verarbeitung mit programmgesteuerten Maschinen, soweit nur eine Maschine bedient wird • Nachbügeln am fertigen Stück • Kantennähte aus- und umbügeln an Großstücken • Kanten bügeln an Großstücken <p>D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formgebendes Verschneiden oder Anzeichnen <p>E. Sonstige Arbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schwierige Lager-, Pack- und Transportarbeiten 		

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Richtbeispiele	Tarifentgelt (in Brutto)	Tarifentgelt (in Brutto)
6	<p>Tätigkeit:</p> <p>Tätigkeiten, die nach allgemeinen Anweisungen teilweise selbständig ausgeführt werden und berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, wie sie im Allgemeinen durch eine dreijährige Berufsausbildung erworben werden.</p> <p>Die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten können auch durch eine andere entsprechende Ausbildung oder Berufserfahrung erworben sein.</p>	<p>Richtbeispiele:</p> <p>A. Zuschnittarbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herausschneiden mit Maschine, wie Bandmesser, ohne Schablonenführung • Herausschneiden von Hand • Cutter Schneidmaterial (Schnittlagen) zum Ausschneiden heranzuführen, die vorgegebenen Steuerdaten eingeben und Schneideansatzpunkte einjustieren <p>B. Näharbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Musterteile (Erstmuster / Prototypen) komplett anfertigen in der Musterabteilung • Nicht vorgeheftete Kugelärmel mit Weitenverteilung in Großstücken einnähen • Springertätigkeit, die Tätigkeiten bis einschließlich der Lohngruppe 4 umfassen <p>C. Bügelarbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fertigbügeln und / oder Nachbügeln von Großstücken und Hosenoberteilen in haka-mäßiger Verarbeitung sowie Fertigbügeln von Großstücken und/oder Hosenteilen in haka-mäßiger Verarbeitung mit programmgesteuerten Maschinen, wenn mehr als eine Maschine bedient wird • Fertigbügeln von Röcken, Hosen, Kleidern, Blusen, dass an die Bügelarbeit besondere Anforderungen stellt • Bügeln an Großbügelanlagen • Musterteile in der Musterabteilung bügeln (die komplette Anfertigung von Verdopplungen ist entsprechend zu behandeln) <p>D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fasson und / oder Schoßarbeiten bei Frack und Smoking <p>E. Sonstige Arbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausführung einschlägiger Handwerkstätigkeiten • Schwierige und verantwortliche Lager-, Pack- und Transportarbeiten • Versandarbeiten mit Verantwortung für Übereinstimmung von Auftrag und Inhalt • Führen von Kraftfahrzeugen 	<p>Ab 01.10.2026</p> <p>Stundenlohn 17,37 €</p>	<p>Ab 01.10.2026</p> <p>Monatslohn 2.795,04 €</p>

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Richtbeispiele	Tarifentgelt (in Brutto)	Tarifentgelt (in Brutto)
7	<p>Tätigkeit:</p> <p>Tätigkeiten mit Verantwortung für ein Arbeitsgebiet, die nach allgemeinen Anweisungen selbständig ausgeführt werden und für die eine dreijährige Berufsausbildung und entsprechende Berufserfahrung erforderlich sind.</p> <p>Die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten können auch durch eine andere entsprechende Ausbildung oder Berufserfahrung erworben sein.</p>	<p>Richtbeispiele:</p> <p>A. Zuschnittarbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufzeichnen ohne Schnittlagebilder • Schnittlagebilder ohne Vorlage erstellen <p>B. Näharbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Großstücke als Musterteile (Erstmuster / Prototypen) komplett anfertigen in der Musterabteilung • Springertätigkeit <p>D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausführen von Änderungsarbeiten an fertigen Großstücken • Kunststopfen <p>E. Sonstige Arbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führen von Kraftfahrzeugen einschließlich Wartung und / oder Reparaturen • Handwerkerinnen und Handwerker sowie Mechanikerinnen und Mechaniker, die auf Anweisung selbständig Handwerkstätigkeiten ausführen 	<p>Ab 01.10.2026</p> <p>Stundenlohn 19,26€</p>	<p>Ab 01.10.2026</p> <p>Monatslohn 3.100,11 €</p>



4.2 Entgeltgruppen der technischen Angestellten

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale und Tätigkeitsbeschreibung	Tarifentgelt (in Brutto)
T 1	Tätigkeit: Angestellte, die nach Anleitung Anfangstätigkeiten einfacher Art bis zu T 2 durchführen.	Ab 01.10.2026 Monatsgehalt im 1. Berufsjahr: 2.672,00 € ab 2. Berufsjahr: 2.946,00 €
T 2	Tätigkeit: Angestellte, die Arbeiten auf Grund von Fachkenntnissen und Erfahrungen ausüben.	Ab 01.10.2026 Monatsgehalt im 1. Berufsjahr: 2.946,00 € im 2. Berufsjahr: 3.204,00 € danach: 3.503,00 €
T 3	Tätigkeit: Angestellte, deren Tätigkeit eine qualifizierte Ausbildung voraussetzt und / oder Aufsichtsbefugnis über Angestellte der Gruppe T 2 ausüben.	Ab 01.10.2026 Monatsgehalt im 1. Berufsjahr: 3.517,00 € im 2. Berufsjahr: 3.811,00 € danach: 4.097,00 €
T 4	Tätigkeit: Angestellte, die schwierige Arbeiten selbständig sowie unter eigener Verantwortung erledigen und nur allgemeine Anweisungen erhalten.	Ab 01.10.2026 Monatsgehalt im 1. Berufsjahr: 3.960,00 € im 2. Berufsjahr: 4.262,00 € danach: 4.545,00 €
T 5	Tätigkeit: Angestellte mit leitenden Tätigkeiten in verantwortlicher Stellung mit Dispositionsbefugnis.	Ab 01.10.2026 Monatsgehalt im 1. Berufsjahr: 4.572,00 € danach: 5.015,00 €

4.3 Entgeltgruppen der kaufmännischen Angestellten

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale und Regelqualifikation	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
K 1	<p>Tätigkeit: Angestellte mit einfachen und mechanischen Tätigkeiten.</p> <p>Regelqualifikation: Keine Tarifregelung enthalten</p>	<p>Ab 01.10.2026 Monatsgehalt</p> <p>ab 1. Berufsjahr: 2.467,00 €</p>
K 2	<p>Tätigkeit: Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten, die gründliche, in der Regel in einer abgeschlossenen Berufsausbildung erworbene, Kenntnisse des Berufes voraussetzen.</p> <p>Regelqualifikation: Abgeschlossenes kaufmännisches Ausbildungsverhältnis oder Praktische kaufmännische Berufstätigkeit von mindestens 4 Jahren Auf diese Berufstätigkeit wird die durch Zeugnisse nachgewiesene Zeit eines erfolgreichen Besuchs einer staatlich anerkannten oder höheren Handelsschule (nicht Abendkurse) bis zu höchstens 2 Jahren angerechnet. Auszubildende, die die Abschlussprüfung nicht bestanden haben, wird die Ausbildungszeit auf eine solche Berufstätigkeit angerechnet.</p>	<p>Ab 01.10.2026 Monatsgehalt</p> <p>im 1. Berufsjahr: 2.481,00 € ab 2. Berufsjahr: 3.056,00 €</p>
K 3	<p>Tätigkeit: Angestellte, die schwierige Arbeiten selbständig, das heißt mit eigener Verantwortung für die Art und Ausführung der Arbeit, erledigen, für die besondere Fachkenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind.</p> <p>Regelqualifikation: Wie Entgeltgruppe K 2</p>	<p>Ab 01.10.2026 Monatsgehalt</p> <p>im 1. Berufsjahr: 2.616,00 € im 2. Berufsjahr: 3.063,00 € danach: 3.486,00 €</p>
K 4	<p>Tätigkeit: Angestellte in selbständiger Stellung und mit voller Verantwortung für ihre Tätigkeit, für die umfassende Berufskennntnisse und längere praktische Erfahrung erforderlich sind.</p> <p>Regelqualifikation: Wie Entgeltgruppe K2 und K 3</p>	<p>Ab 01.10.2026 Monatsgehalt</p> <p>im 1. Berufsjahr: 3.659,00 € danach: 4.101,00 €</p>

5 Zuschläge

Treffen mehrere Zuschläge nach den Ziffern 5.1 (Mehrarbeit) und 5.2 (Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit) zusammen, so ist bei gleicher Höhe nur einer, bei unterschiedlicher Höhe der höchste Zuschlag zu zahlen. Die Zuschläge für Nachtarbeit müssen jedoch zusätzlich gezahlt werden.

5.1 Mehrarbeit (Überstunden)

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Mehrarbeit § 9 Nummern 1 und 5 Manteltarifverträge § 8 Nummer 1 Tarifverträge Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung	Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt für gewerbliche Beschäftigte und Angestellte vor, wenn a) die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit (37 Stunden) überschritten wird oder b) die sich aus anderweitiger Verteilung ergebende wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird oder c) Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto der Beschäftigten bei Ausscheiden oder innerhalb des Ausgleichszeitraums) nicht ausgeglichen worden und dies von ihm nicht zu vertreten ist. Zum Ausgleichszeitraum siehe Ziffer 8.9 Anhang Arbeitszeit, Spalte Verteilung der Arbeitszeit.	25 % für die ersten 5 Stunden in der Woche 35 % für jede weitere Stunde in der Woche
Berechnungsgrundlage § 9 Nummern 1 und 5 Manteltarifverträge § 8 Nummer 1 Tarifverträge Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung § 5 Nummer 7 Lohntarifvertrag gewerbliche Beschäftigte	Gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer a) mit Stundenlohn Die Zuschläge werden je Stunde bezogen auf den persönlichen Durchschnittsverdienst der laufenden Lohnperiode berechnet. b) mit Monatslohn Die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde errechnet sich <ul style="list-style-type: none"> – aus dem Monatsgrundlohn und – den leistungsabhängigen variablen Bestandteilen (siehe hierzu Ziffer 8.1 Anhang Erläuterungen zum Entgelt der gewerblichen Beschäftigten) Angestellte Die Zuschläge werden je Stunde von 1/160,95 des Bruttomonatsgehalts berechnet.	Gewerblich Beschäftigte mit Stundenlohn Persönlicher Durchschnittsverdienst der laufenden Lohnperiode Gewerblich Beschäftigte mit Monatslohn Monatsgrundlohn plus variable Bestandteile Angestellte 1/160,95 des Bruttomonatsgehalts

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Fehlzeiten § 8 Nummer 2 Tarifverträge Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung	Berücksichtigung von Fehlzeiten Bei der Errechnung der Mehrarbeit werden der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entschuldigte Fehlzeiten hinzugerechnet.	Anrechnung entschuldigter Fehlzeiten
Lohn- und Gehaltsanspruch für von Mehrarbeit befreite Beschäftigte § 8 Nummer 7 Tarifvertrag Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung	Grundsatz: Ersatzarbeit Beschäftigte, die von der Leistung der Mehrarbeit befreit sind, sind während der Freizeitgewährung zu beschäftigen. Ansonsten: Entfallen des Lohnanspruchs Wird zumutbare Ersatzarbeit abgelehnt, so besteht kein Lohn- oder Gehaltsanspruch. Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis erst nach der Leistung der Mehrarbeit begonnen hat, sofern nicht einzelvertraglich bei der Einstellung eine abweichende Vereinbarung getroffen wurde.	Ersatzarbeit oder Entfallen des Lohn- oder Gehaltsanspruchs
Abgeltung § 9 Nummer 1 Manteltarifvertrag gewerblich Beschäftigte § 6 Nummer 1 Manteltarifvertrag Angestellte § 8 Nummer 7 Tarifverträge Jahresarbeitszeit und Arbeitsgestaltung	Die Zuschläge sind entweder in Geld oder in Freizeit zu gewähren. Besonderheit bei Freizeitgewährung Ist Freizeitgewährung für Mehrarbeit schriftlich vereinbart, so ist während der Zeit, in der die Mehrarbeit geleistet wird, nur die betriebliche regelmäßige Arbeitszeit zu entlohnen.	Geld oder Freizeit
Pauschalabgeltung § 6 Nummer 5 Manteltarifvertrag Angestellte	Pauschalabgeltung für Angestellte Eine Pauschalabgeltung von Überstunden ist für die Entgeltgruppen ab einschließlich K 3 bis T 3 im Rahmen eines Zahlungsmonats zulässig und muss gesondert ausgewiesen werden.	Pauschalabgeltung in den Entgeltgruppen ab K 3 bis T 3 möglich

5.2 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Nachtarbeit § 8 Nummer 2, 3, 6; § 9 Nummern 2 und 5 Manteltarifvertrag	Vollzeitbeschäftigte Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit. Dies gilt auch für Nachtarbeit im Rahmen von Schichtarbeit. Teilzeitbeschäftigte (nur für gewerbliche Beschäftigte) Für Teilzeitbeschäftigte gilt Nachtarbeit erst ab 22.00 Uhr, wenn die Arbeitszeit nicht mehr als vier Stunden täglich beträgt. Geht bei Teilzeitbeschäftigten die Arbeitszeit über 22.00 Uhr hinaus, so gilt die Arbeitszeit ab 20.00 Uhr als Nachtarbeit.	35 % für Nachtarbeit im Rahmen einer Schicht 50 % in allen anderen Fällen
Sonn- und Feiertagsarbeit § 8 Nummern 4, 5, § 9 Nummer 3 und 5 Manteltarifvertrag	Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.	50 % an Sonntagen 100 % an gesetzlichen Feiertagen 200 % an Neujahr, Ostertage; Pfingsten und 1. Mai Weihnachtsfeiertage
Besonderheit für Pförtner und Wächter § 9 Nummer 4 Manteltarifvertrag § 7 Nummer 2 Tarifverträge Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung	Zuschläge bei Arbeitsbereitschaft Für Pförtnerinnen und Pförtner sowie Wächterinnen und Wächter, bei denen regelmäßig und überwiegend Arbeitsbereitschaft vorliegt, werden außer Mehrarbeits- und Feiertagszuschlägen keine weiteren Zuschläge gezahlt. Zusammenhängende Freizeit Pförtnerinnen und Pförtner sowie Wächterinnen und Wächter, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, erhalten hierfür eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden in der folgenden Woche.	Mehrarbeits- und Feiertagszuschläge sowie Freizeitausgleich
Berechnungsgrundlage	Analog zur Mehrarbeit (siehe Ziffer 5.1) Es gelten die Ausführungen zur Berechnung der Zuschläge nach Ziffer 5.1 Mehrarbeit (Überstunden).	Siehe Ziffer 5.1 Mehrarbeit

5.3 Springertätigkeit

Springertätigkeiten finden nur auf gewerbliche Beschäftigte Anwendung.

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Springertätigkeit § 7 Nummer 1 bis 4 Lohnrahmentarifvertrag	<p>Grundsatz</p> <p>Als Springer gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeit, nicht nur gelegentlich, im unregelmäßigem Wechsel an mehreren verschiedenen Arbeitsvorgängen, unter anderem als Ersatz für fehlende Arbeitskräfte eingesetzt werden.</p> <p>Vergütungsgrundlage im Zeitlohn</p> <p>Beschäftigte, die eine Springertätigkeit im Zeitlohn ausüben, erhalten für die von ihnen verrichteten Tätigkeiten den Tariflohn der Tätigkeit, die am höchsten eingruppiert ist.</p> <p>Vergütungsgrundlage im Akkordlohn</p> <p>Werden Springertätigkeiten im Leistungslohn verrichtet, so ist auf den erarbeiteten Lohn ein Zuschlag zu zahlen.</p> <p>Ausnahme: Näharbeiten</p> <p>Die Zuschläge für Springertätigkeiten finden im Tätigkeitsfeld „B. Näharbeiten“ keine Anwendung.</p>	<p>15 % für Springertätigkeiten im Zeitlohn</p> <p>20 % für Springertätigkeiten im Akkordlohn</p>

6 Zulagen

Keine für die Tariftreue relevante Regelung enthalten.

7 Sonderzahlungen

7.1 Jahressonderzahlung

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
<p>Jahressonderzahlung Anspruch</p> <p>§ 2 Nummer 1, 2 Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen</p>	<p>Stichtag: 31. Oktober und drei Monate Betriebszugehörigkeit</p> <p>Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und dem Betrieb am 31. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres mindestens drei Monate ununterbrochen angehört.</p> <p>Das Arbeitsverhältnis gilt am Auszahlungstag als ungekündigt, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber mit einer längeren als der für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer geltenden Frist zur ordentlichen Kündigung zu einem Zeitpunkt kündigt, zu dem er nach dem Auszahlungstag noch mit ausreichender Frist kündigen könnte. Dies gilt nicht, sofern der Sachverhalt in einem Sozialplan abweichend geregelt wird.</p> <p>Die Jahressonderzahlung beträgt 82,5 % eines Monatsverdienstes.</p>	<p>82,5 % eines Monatsentgelt</p>
<p>Späterer Eintritt</p> <p>§ 2 Nummer 3,4 Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen</p>	<p>Unter der Voraussetzung, dass die Wartezeit erfüllt ist, haben im Laufe des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf die Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis mindestens 14 Kalendertage bestanden hat.</p> <p>Entsprechendes gilt:</p> <p>A. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung wegen Eintritt in den Ruhestand, Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente oder wegen Betriebsunfalls ausscheiden,</p> <p>B. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren aufgrund eigener Kündigung aus gesundheitlichen Gründen ausscheiden,</p> <p>C. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund einer Kündigung insbesondere § 10 Absatz 1 Mutterschutzgesetz nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr ausscheiden,</p> <p>D. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr in der 2. Kalenderjahreshälfte, nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren im 2. Kalenderjahresquartal aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung endet.</p>	<p>Ein Zwölftel 1 / 12</p>

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
	<p>Buchstabe D findet keine Anwendung, wenn die betriebsbedingte Kündigung wegen Stilllegung des Betriebes oder eines wesentlichen Betriebsteils insbesondere durch § 111 Betriebsverfassungsgesetz erfolgt und ein Sozialplan vereinbart wird. Auf Antrag einer Betriebsparteie sind die regionalen Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.</p> <p>Diese Regelung findet im Falle eines Konkurses keine Anwendung.</p> <p>Der Anspruch des Buchstaben D, besteht auch bei Ausscheiden im Folgejahr aufgrund längerer Kündigungsfrist nach entsprechender Betriebszugehörigkeit.</p>	
<p>Ruhen des Arbeitsverhältnisses</p> <p>§ 2 Nummer 5 Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen</p>	<p>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr ruht, haben keinen Anspruch auf Jahressonderzahlung.</p> <p>Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwölftel der Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, in dem mindestens 2 Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Die Woche ist mit 5 Arbeitstagen festgesetzt und die Ausfallzeiten infolge Kurzarbeit fallen nicht unter das ruhende Arbeitsverhältnis.</p>	<p>Kein Anspruch oder Ein-Zwölftel (1/12)</p>
<p>Arbeitsunfähigkeit</p> <p>§ 2 Nummer 5 Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen</p>	<p>Gleiches gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über den Entgeltfortzahlungszeitraum 6 Wochen hinaus arbeitsunfähig sind oder die aus anderen Gründen keine bezahlte Arbeitsleistung erbringen.</p> <p>Die gesetzliche Mutterschutzfrist und die Ausfallzeiten infolge Kurzarbeit fallen nicht unter das ruhende Arbeitsverhältnis.</p>	<p>Ein Zwölftel (1/12)</p>
<p>Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes</p> <p>§ 3 Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen</p>	<p>Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst zu berechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit von 01. Januar bis 30. September des Kalenderjahres.</p> <p>Bei Eintritt nach dem 01. Januar ist die bis zum 30. September des Kalenderjahres zurückgelegte Beschäftigungsdauer zugrunde zu legen.</p> <p>Entsprechendes gilt bei Ausscheiden und Eintritt des Ruhens vor dem 30. September des Kalenderjahres.</p> <p>Bei der Feststellung des durchschnittlichen Monatsverdienstes sind sämtliche Zuschläge mit zu berücksichtigen: zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, und sonstige Sonderleistungen sowie Zuschüsse der Arbeitgeber zur Kranken-, Rente- und befreienden Lebensversicherungen, Reisespesen, Trennungsschadigungen und ähnlichen bleiben außer Ansatz.</p>	<p>-</p>

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
<p>Anrechenbarkeit von anderen Leistungen</p> <p>§ 4 Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen</p>	<p>Auf die Jahressonderzahlungen können alle betrieblichen Leistungen angerechnet werden wie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weihnachtsgratifikationen, • Jahresabschlussvergütungen, • Jahresprämien, • Ergebnisbeteiligung, • Tantiemen, • dreizehnte Monatsentgelte und dergleichen. 	-
<p>Rückzahlung der Sonderzahlung</p> <p>§ 4 Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen</p>	<p>Rückzahlungsanspruch</p> <p>Die Jahressonderzahlung ist, soweit sie 153,39 € übersteigt, zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres infolge fristloser Entlassung oder Arbeitsvertragsbruches endet.</p> <p>Die Jahressonderzahlung ist, soweit sie 255,65 € übersteigt, zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres durch den Anspruchsberechtigten gekündigt wird.</p> <p>Besteht ein Rückzahlungsanspruch der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, so gilt die Jahressonderzahlung als Vorschuss, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenzen zu verrechnen oder zurückzuzahlen ist.</p>	-
<p>Wegfall der Sonderzahlung</p> <p>§ 5 Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen</p>	<p>Eine Jahressonderzahlung kann nicht geltend gemacht werden, wenn während des Kalenderjahres keine Arbeitsleistung oder nur Arbeitsleistung in nicht nennenswertem Umfang erbracht worden ist.</p> <p>Arbeitsleistung in nicht nennenswertem Umfang liegt vor, wenn weniger als zwei Wochen im Kalenderjahr gearbeitet worden ist.</p> <p>Die Woche ist mit 5 Arbeitstagen anzusetzen unabhängig davon, im Einzelnen mehr oder weniger Arbeitstage anfallen.</p>	-
<p>Berechnung von Durchschnittsentgelten</p> <p>§ 6 Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen</p>	<p>Die Jahressonderzahlung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz.</p>	-

8 Anhang

8.1 Erläuterungen zum Entgelt der gewerblichen Beschäftigten

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 ihren Arbeitgeber für eine betriebliche Altersversorgung abziehen und beispielsweise an einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse zahlen lassen, die geforderten Beiträge insgesamt erreichen.
Jugendliche und anzulernende gewerbliche Beschäftigte § 6 Lohnrahmentarifvertrag	<p>Jugendliche ohne Ausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bis zum vollendeten 17. Lebensjahr: 80 % des jeweiligen Tariflohns. • Bis zum vollendeten 18. Lebensjahr: 90 % des jeweiligen Tariflohns. • Danach: 100 % des jeweiligen Tariflohns. <p>Jugendliche mit abgeschlossener Berufsausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bis zum vollendeten 18. Lebensjahr: 95 % des jeweiligen Tariflohns. • Danach: 100 % des jeweiligen Tariflohns. <p>Neu eingestellte Anzulernende über 18 Jahre, die nicht unter einen Ausbildungsvertrag fallen</p> <ul style="list-style-type: none"> • In den ersten 6 Wochen: 85 % des jeweiligen Tariflohns. • In den folgenden 6 Wochen: 95 % des jeweiligen Tariflohns. • Danach: 100 % des jeweiligen Tariflohns.
Verstetigung des Einkommens § 6 Nummer 1 Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung	Zur Verstetigung des Einkommens wird während des gesamten Ausgleichszeitraums das Gehalt für die tariflich festgelegte Arbeitszeit gezahlt. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.
Berechnung des Durchschnittsverdienstes § 24 Manteltarifvertrag	<p>Grundsatz: Stundendurchschnittsverdienst der letzten Lohnperiode</p> <p>Als Durchschnittsverdienst gilt der Stundendurchschnittsverdienst der Beschäftigten in der letzten abgerechneten Lohnperiode. Dies gilt nicht für die Zuschlagsberechnung.</p> <p>Ausnahme: Stundendurchschnittsverdienst der laufenden Lohnperiode</p> <p>Für die Berechnung von Zuschlägen gilt als Durchschnittsverdienst der Stundendurchschnittsverdienst der laufenden Abrechnungsperiode.</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p>Monatslohn § 5 Nummer 2 und 6 Mindestlohntarifvertrag</p>	<p>Zusammensetzung des Monatslohns Der Monatslohn setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feste Bestandteile: <ul style="list-style-type: none"> – Tariflicher Monatsgrundlohn – Zulagen und sonstige Vergütungen, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen • Variable Bestandteile: <ul style="list-style-type: none"> – leistungsabhängige Bestandteile – zeitabhängige Bestandteile – sonstige Bestandteile
<p>Tariflicher Lohnsatz § 5 Nummer 4 Mindestlohntarifvertrag</p>	<p>Berechnung des tariflichen Lohnsatzes mit dem Faktor 4,35 Der tarifliche Lohnsatz für eine Stunde errechnet sich aus dem Monatsgrundlohn, geteilt durch das 4,35-fache der tariflichen Wochenarbeitszeit (4,35 = Wochenanzahl im Jahresdurchschnitt)..</p>
<p>Effektiver Stundensatz § 5 Nummer 4 Mindestlohntarifvertrag</p>	<p>Berechnung des effektiven Stundensatzes mit dem Faktor 4,35 Der effektive Stundensatz errechnet sich aus der Summe des Grundlohnes und sämtlichen Zuschlägen und Zulagen, geteilt durch das 4,35-fache der tariflichen Wochenarbeitszeit (4,35 = Wochenanzahl im Jahresdurchschnitt). .</p>
<p>Monatslohn bei abweichender regelmäßiger Arbeitszeit § 5 Nummer 5 Mindestlohntarifvertrag</p>	<p>Berechnung bei schwankender oder individueller Arbeitszeit Bei Anwendung der Tarifbestimmungen über die Schwankungen der Arbeitszeit und bei einer von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird der Monatslohn im Verhältnis der individuellen beziehungsweise vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur jeweils geltenden tariflichen Wochenarbeitszeit errechnet.</p>

8.3 Erläuterungen zum Entgelt der Angestellten

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.
Verstetigung des Einkommens § 6 Nummer 1 Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung	Zur Verstetigung des Einkommens wird während des gesamten Ausgleichszeitraums das Gehalt für die tariflich festgelegte Arbeitszeit gezahlt. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.
Vergütung für einzelne Arbeitstage oder Stunden § 7 Gehaltstarifvertrag	<p>Vergütung einzelner Arbeitstage</p> <p>Bei der Vergütung einzelner Arbeitstage wird folgende Formel in Anwendung gebracht: Gehalt geteilt durch vereinbarte Arbeitszeit im Monat mal geleistete Arbeitsstunden.</p> <p>Vergütung einzelner Arbeitsstunden</p> <p>Bei Vergütung einzelner Arbeitsstunden wird folgende Formel in Anwendung gebracht: Gehalt geteilt durch tarifliche Wochenarbeitszeit mal 4,35.</p>

8.4 Erläuterungen zur Eingruppierung der gewerblichen Beschäftigten

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Lohngruppen § 2 Nummer 1 Lohnrahmentarifvertrag	Lohngruppen 1 bis 8 der gewerblichen Beschäftigten Die Eingruppierung der gewerblichen Beschäftigten erfolgt nach dem Tätigkeitsverzeichnis, das aus 8 Lohngruppen (Lohngruppen 1 bis 8) besteht.
Tätigkeitsbereiche § 2 Nummer 2 Lohnrahmentarifvertrag	Tätigkeitsbereiche A bis E der gewerblichen Beschäftigten Den nachfolgenden Tätigkeitsbereichen A bis E ist ein nach Lohngruppen geordnetes Lohntarifschema zugeordnet. A. Zuschnittarbeiten B. Näharbeiten C. Bügelarbeiten D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung E. Sonstige Arbeiten

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Anforderungsmerkmale § 3 Nummer 2 Lohnrahmentarifvertrag	Anforderungsmerkmale Die einzelnen Tätigkeiten sind in den 8 Lohngruppen unter Berücksichtigung folgender Anforderungsmerkmale einzugruppiert: <ul style="list-style-type: none"> • Fachkönnen • Geschicklichkeit • Verantwortung • körperliche Belastung • Belastung der Sinne und Nerven • Umgebungseinflüsse • erschwerende Bedingungen
Richtbeispiele § 3 Nummer 3 Lohnrahmentarifvertrag	Mittlere Belastung maßgebend für Richtbeispiele Die in der Entgelttabelle unter Ziffer 4.1 aufgeführten Tätigkeiten dienen bei normaler (mittlerer) Belastung hinsichtlich ihrer Wertigkeit als Richtbeispiele.
Definitionen für Richtbeispiele Lohntarifschema zum Lohnrahmentarifvertrag	<ul style="list-style-type: none"> • Unter „Arbeitsbekleidung“ fallen: ein- und zweiteiliger Arbeitsanzug, Berufsmantel, Latzhose, Arbeitsschürze, mit geringer Anforderung an die Arbeitsgenauigkeit. • Großstücke sind zum Beispiel Sakko, Kostümjacke, Damenblazer, Mantel sowie Brautkleider in aufwendiger Verarbeitung. • Musterabteilung bezieht sich nicht auf die räumliche Trennung, sondern auf die Tätigkeit der Beschäftigten. • Ausgenommen sind kleinere Vor-, Neben-, Teil- oder Abschlussarbeiten (wie an Knopflochmaschinen, Taschenautomaten, Durchnäharbeiten mit AMF, Endbügeln), die im Grundsatz die komplette Anfertigung nicht aufheben.

8.5 Erläuterungen zur Eingruppierung der Angestellten

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Eingruppierungsgrundsätze § 2 Nummer 1 Gehaltstarifvertrag	Eingruppierung nach überwiegend ausgeübter Tätigkeit Für die Eingruppierung ist die Art der Tätigkeit maßgebend, die der Angestellte überwiegend ausübt. Allein aus Titeln und Bezeichnungen dürfen keine Gehaltsansprüche abgeleitet werden.
Aushilfswise Tätigkeiten oder Vertretungstätigkeiten § 2 Nummer 2 Gehaltstarifvertrag	Grundsatz: Keine Höhergruppierung Aushilfswise Tätigkeiten in einer höheren oder die Vertretung eines Angestellten einer höheren Gruppe durch einen Angestellten in einer niedrigeren Gruppe berechtigen nicht zur Höherstufung.

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	<p>Funktionszulage ab 3 Monate aushilfsweise Tätigkeit oder Vertretung</p> <p>Wenn die aushilfsweise Tätigkeit oder die Vertretung länger als 3 Monate andauert, ist für die Folgezeit eine Funktionszulage bis zur Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem bisherigen Gehalt des aushilfsweise tätigen Angestellten oder des Vertreters und dem Gehalt zu zahlen, das der aushilfsweise tätige Angestellte oder der Vertreter bei ständiger Ausübung der höherwertigen Tätigkeit nach dieser Regelung erhalten könnte.</p>
<p>Eingruppierung über T 5 und K 4 hinaus § 2 Nummer 3 Gehaltstarifvertrag</p>	<p>Vergütung nach freier Vereinbarung</p> <p>Die Bezahlung der Angestellten mit Tätigkeiten, die über die Tätigkeit der Angestellten der Gruppe T 5 beziehungsweise K 4 hinausgehen, erfolgt nach freier Vereinbarung. Das Anfangsgehalt muss indessen das betreffende Gehalt der Gruppe T 5 beziehungsweise K 4 übersteigen.</p>

8.6 Erläuterungen zum flexiblen Einsatz der gewerblichen Beschäftigten

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p>Flexibler Einsatz § 5 Nummer 1 Lohnrahmentarifvertrag</p>	<p>Flexibler Einsatz gilt als erschwerende Bedingung</p> <p>Der flexible Einsatz gilt als erschwerende Bedingung im Sinne der Anforderungsmerkmale.</p> <p>Flexibel eingesetzt sind Beschäftigte, die mehrere verschiedene Arbeitsgänge (kombinierte Tätigkeit) verrichten. Entsprechend der aufgeführten Richtbeispiele müssen die einzelnen Arbeitsgänge artverschieden und mit Schwierigkeiten verbunden sein.</p>
<p>Einstufung § 5 Nummer 2 Lohnrahmentarifvertrag</p>	<p>Einstufung in die nächst höhere Lohngruppe</p> <p>Der flexible Einsatz ist durch Einstufung in die nächst höheren Lohngruppen zu berücksichtigen. Dies gilt gleichermaßen für den flexiblen Einsatz im Zeit- und Akkordlohn.</p>
<p>Anrechnung § 9 Nummer 3 a) Lohnrahmentarifvertrag</p>	<p>Anrechnung von Zulagen und Zuschlägen</p> <p>Aus Anlass des flexiblen Einsatzes gewährte Zulagen und Zuschläge können auf die durch Eingruppierung in die nächst höheren Lohngruppen bedingte Tarifierhöhung angerechnet werden.</p>
<p>Flexibler Einsatz bei Akkordarbeit § 9 Nummer 3 b) Lohnrahmentarifvertrag</p>	<p>Berücksichtigung bei Akkordarbeit</p> <p>Ist der flexible Einsatz bereits in den vereinbarten Vorgabezeiten oder Akkordsätzen nachweislich berücksichtigt, können diese bis zur jeweiligen Höhergruppierung geändert werden.</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p>Richtbeispiele für kombinierte Tätigkeiten</p> <p>Anlage 2 zum Lohnrahmentarifvertrag</p>	<p>Bekleidungsfertigung allgemein</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seitennähte schließen Lohngruppe 5 Taschen an Taschenautomat einarbeiten Lohngruppe 5 oder 6 Teilungsnähte nähen Lohngruppe 5 • Ärmel einnähen Lohngruppe 5, 6 oder 7 Kanten verstürzen Lohngruppe 5 oder 6 • Rückenmittelnähte nähen Lohngruppe 5 vordere Ärmelnähte nähen Lohngruppe 5 Ärmelschlitze nähen Lohngruppe 5 Kragen aufnähen Lohngruppe 5 oder 6 • Versäuberungsarbeiten Lohngruppe 4 oder 5 aufgesetzte Tasche hohl annähen Lohngruppe 6 Reißverschluss einarbeiten Lohngruppe 5 Ärmel einnähen Lohngruppe 5, 6 oder 7 • Rückenmittelnähte nähen Lohngruppe 5 Ärmelschlitze nähen Lohngruppe 5 Reißverschluss einarbeiten Lohngruppe 5 Knopflöcher nähen (auch blindes Knopfloch) Lohngruppe 5 • Kanten und Säume mit Heftmaschine heften Lohngruppe 5 Kanten, Ärmelnähte, Patten, Armriegel mit Ein- und/oder Zweinadelmaschine steppen Lohngruppe 5 Kanten mit AMF-Maschine durchnähen Lohngruppe 5 • Schließen von gegenkonturigen Nähten, wie eingestürzte Kragen, Kugelärmel Lohngruppe 6 oder 7 Verstürzarbeiten, zum Beispiel Patten Lohngruppe 5 oder 6 • Kanten verstürzen Lohngruppe 5 oder 6 • Kragen aufnähen an verschiedenen Spezialmaschinen Lohngruppe 5 oder 6 • Teile einfassen Lohngruppe 5 Blenden annähen Lohngruppe 5 oder 6 Kanten oder Nähte steppen Lohngruppe 5 Teilungsnähte schließen Lohngruppe 5 • Taschen verschiedenster Formen ganz anfertigen, zum Beispiel Leisten- Patten- und Paspeltaschen, aufgesetzte Taschen Lohngruppe 5 oder 6 <p>Nur Hosenfertigung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Linke Vorderhose: Lohngruppe 5 Schlitzleiste aufsteppen, 2 Bundfalten abnähen, Bundfalte übersteppen, Taschenbeutel annähen und Tascheneingriffe einknipsen, Tascheneingriffe steppen

8.7 Erläuterungen zum Akkordlohn der gewerblich Beschäftigten

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

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Akkordlohn § 17 Nummer 1 Manteltarifvertrag	Zeit- oder Geldakkord Grundsätzlich sind Arbeiten, die sich ihrer Art nach dazu eignen und für die entsprechende technische und organisatorische Voraussetzungen gegeben sind, in schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat (soweit vorhanden) im Zeit- oder Geldakkord zu vergeben.
Akkordrichtsatz § 17 Nummern 2, 3 Manteltarifvertrag	Akkordrichtsatz Die Akkordrichtsätze ergeben sich aus dem jeweils gültigen Lohntarifvertrag. Der tarifliche Akkordrichtsatz ist bei Errechnung der Akkordsätze Berechnungsfaktor. Der Geldfaktor pro Minute errechnet sich bei Zeitakkorden aus dem tariflichen Akkordrichtsatz 60. Bei einer Bezugnahme auf andere Zeiteinheiten ist entsprechend zu verfahren. Bei Akkordlohn ändert sich der Verdienst über den Akkordrichtsatz proportional zum Mengenergebnis. Akkordrichtsatz als Mindestlohn Im Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraumes müssen Akkordbeschäftigte mindestens den Akkordrichtsatz pro Stunde erzielen. Insofern ist der Akkordrichtsatz für die Beschäftigten im Akkord Mindestlohn.
Vergütung während der Einarbeitungszeit § 17 Nummer 12 Manteltarifvertrag	Persönlicher Durchschnittsverdienst Die Einarbeitungszeit wird mindestens mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst vergütet.
Vergütung bei Ausfallzeiten § 17 Nummer 13 Manteltarifvertrag	Persönlicher Durchschnittsverdienst Für Ausfallzeiten, die nicht nachweisbar und in ausreichender Höhe in den Vorgabezeiten oder Akkordsätzen enthalten sind (zum Beispiel Warten auf Material, Reparaturen, Putzstunden), haben die Beschäftigten Anspruch auf ihren persönlichen Durchschnittsverdienst. Gleiches gilt, wenn bei Arbeit im Bündelsystem wegen unzureichenden Materialnachschub die Beschäftigten an der Herausgabe ihrer üblichen Leistung verhindert sind.
Vergütung bei Wechsel in den Zeitlohn § 17 Nummer 14 Manteltarifvertrag	Persönlicher Durchschnittsverdienst Werden im Akkord tätige Beschäftigte vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt, haben sie für diese Zeit Anspruch auf ihren persönlichen Durchschnittsverdienst, sofern sie in der vorübergehenden Tätigkeit keinen höheren Lohnanspruch haben.

8.8 Erläuterungen zur Fließ-, Fließband- und Taktarbeit (gewerbliche)

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p>Fließ-, Fließband- und Taktarbeit der gewerblich Beschäftigten</p> <p>§ 19 Nummer 1 und 3 Manteltarifvertrag</p>	<p>Arbeit in Fließ-, Fließband- und Taktarbeit</p> <p>Fließ-, Fließband- und Taktarbeit ist eine zwangsläufig gesteuerte Folge von Arbeitsgängen, die ein Arbeitsgegenstand durchläuft und die von einem/einer oder mehreren Beschäftigten ausgeführt werden müssen. Die Arbeitsinhalte sind räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt. Die Beschäftigten sind in der Wahl ihres Arbeitstempos nicht frei.</p> <p>Vergütung</p> <p>Der Geldfaktor errechnet sich aus dem Tariflohn für Fließ-, Fließband und Taktarbeit: 60.</p>

8.9 Erläuterungen zur Arbeitszeit

Arbeitszeitregelung	Erläuterung
<p>Wöchentliche Arbeitszeit</p> <p>§ 2 Nummer 1, § 7 Nummer 1 und § 9 Nummer 1 Tarifverträge Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung</p>	<p>Regelmäßige Wochenarbeitszeit</p> <p>Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit darf ausschließlich der gesetzlichen Pausen 37 Stunden nicht überschreiten und ist Grundlage für die Berechnung der Jahresarbeitszeit.</p> <p>Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft</p> <p>Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu 47 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in überwiegendem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.</p> <p>Arbeitszeit am Tage vor Weihnachten und Neujahr</p> <p>Die regelmäßige Arbeitszeit endet am Tage vor Weihnachten und vor Neujahr um 12:00 Uhr. Die dadurch ausfallenden Arbeitsstunden sind mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst zu vergüten.</p>
<p>Teilzeitbeschäftigte</p> <p>§ 9 Nummer 2 Tarifverträge Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung</p>	<p>Berücksichtigung der vertraglichen Arbeitszeit</p> <p>Auf Teilzeitbeschäftigte finden die Ausführungen unter Berücksichtigung ihrer vertraglichen Arbeitszeit sinngemäß Anwendung.</p>
<p>Bezahlte Kurzpausen</p> <p>§ 21 Manteltarifvertrag gewerbliche Beschäftigte</p>	<p>Bezahlte Kurzpausen von 30 Minuten für gewerbliche Beschäftigte</p> <p>Allen im Leistungslohn Beschäftigten werden innerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden Kurzpausen von insgesamt 30 Minuten gewährt. Die Pausen sind auf die in den Akkordvorgaben enthaltenen Erholzeitzuschläge anzurechnen.</p>

Arbeitszeitregelung	Erläuterung
<p>Jahresarbeitszeit § 2 Nummer 2 und 3 Tarifverträge Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung</p>	<p>Berechnung der Jahresarbeitszeit</p> <p>Die Jahresarbeitszeit errechnet sich für Vollzeitbeschäftigte nach der Formel: regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit multipliziert mit dem Wochenfaktor.</p> <p>Der Wochenfaktor wird wie folgt ermittelt: Jahreskalendertage dividiert durch 7. Die Urlaubstage und alle gesetzlichen Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, sind mit je Ein-Fünftel (1/5) der tariflichen Wochenarbeitszeit zu berücksichtigen. Die Jahresarbeitszeit wird in vollen Stunden gerechnet. Sich ergebende Bruchteile werden nach den allgemeinen Auf- und Abrundungsgrundsätzen behandelt.</p> <p>Für im Kalenderjahr eintretende oder ausscheidende Beschäftigte ist die Jahresarbeitszeit analog zu ermitteln.</p> <p>Ausgleichszeitraum: 12 Kalendermonate</p> <p>Der Zeitraum umfasst regelmäßig das Kalenderjahr, muss aber 12 Kalendermonate umfassen. Seine Festlegung erfolgt durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p>
<p>Verteilung der Arbeitszeit § 2 Nummer 7 Tarifverträge Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung</p>	<p>Kein Mehrarbeitszuschlag innerhalb des Ausgleichszeitraumes</p> <p>Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit oder die festgelegte betriebliche Arbeitszeit kann innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 52 Wochen bis zur Höchstdauer von 45 Wochenstunden anders verteilt werden. Ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag entsteht in diesen Fällen nicht. Der Zeitraum der Jahresarbeitszeit ist hierbei Ausgleichszeitraum.</p>
<p>Veränderte Auftragslage § 2 Nummer 11 Tarifverträge Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung</p>	<p>Mehrarbeitszuschläge statt Freizeitausgleich</p> <p>Wenn wegen einer veränderten Auftragslage kein Freizeitausgleich gewährt werden kann, sind in Vereinbarung mit dem Betriebsrat für die über die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit (37 Stunden) hinaus geleisteten Stunden die tariflichen Mehrarbeitszuschläge zu zahlen.</p>
<p>Arbeitszeitkonto § 4 Nummern 1 und 2, § 5 Nummer 3 Tarifverträge Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung</p>	<p>Soweit erforderlich werden für Beschäftigte Arbeitszeitkonten eingerichtet, aus denen die geleisteten Arbeitszeiten und Zeitsalden ersichtlich sein sollen.</p> <p>Nichterreichen der tariflichen Jahresarbeitszeit</p> <p>Erreichen Vollzeitbeschäftigte innerhalb des Ausgleichszeitraums nicht die regelmäßige tarifliche Jahresarbeitszeit, so behalten sie für die nicht geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf ihren persönlichen Durchschnittsverdienst, soweit dieser nicht durch bereits erfolgte Lohnzahlung ausgeglichen ist.</p> <p>Gutschrift von Zuschlägen auf dem Arbeitszeitkonto</p> <p>Beschäftigte und Arbeitgeber können vereinbaren, dass Zuschläge in Form von Zeit auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.</p>

Ende