

## **Tariffreuepflichtiges Entgelt**

Öffentliche Auftragsvergabe

Senatsverwaltung  
für Integration, Arbeit  
und Soziales

**BERLIN**



## **Tarifbroschüre**

### **Druckindustrie**

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

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

**Tarifbroschüre zuletzt aktualisiert am: 03. Dezember 2024**

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Tarifverträge</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Geltungsbereich</b>	<b>5</b>
	2.1 Räumlich	5
	2.2 Fachlich	5
	2.3 Persönlich	5
<b>3</b>	<b>Entgeltmodalitäten im Überblick</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Entgelttabellen</b>	<b>7</b>
	4.1 Entgeltgruppe der gewerblichen Beschäftigten	7
	4.2 Entgeltgruppen der Angestellten	9
<b>5</b>	<b>Zuschläge</b>	<b>12</b>
	5.1 Mehrarbeit (Überstunden)	12
	5.2 Nachtarbeit	13
	5.3 Wochenendarbeit - Samstags- und Sonntagsarbeit	14
	5.4 Feiertagsarbeit	15
	5.5 Antrittsgebühren für gewerblich Beschäftigte	16
	5.6 Antrittsgebühren für Angestellte	17
<b>6</b>	<b>Zulagen</b>	<b>17</b>
<b>7</b>	<b>Sonderzahlungen</b>	<b>18</b>
	7.1 Jahresleistung	18
<b>8</b>	<b>Anhang</b>	<b>20</b>
	8.1 Erläuterungen zum Entgelt	20
	8.2 Erläuterungen zur Eingruppierung	20
	8.3 Erläuterungen zur Arbeitszeit	21

## 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 gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Druckindustrie vom 15. Juli 2005 sowie Tarifvertrag Berufsbezeichnung in Bezug auf den Manteltarifvertrag der gewerblichen Beschäftigten in der Druckindustrie vom 23. Juli 2011
- Manteltarifvertrag für Angestellte der Druckindustrie vom 10. August 2005
- Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Druckindustrie vom 6. Juli 1984
- Lohnabkommen der gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Druckindustrie vom 19. Juli 2024
- Gehaltstarifvertrag für die Angestellten der Druckindustrie in Berlin vom 21. August 2024

## 2 Geltungsbereich

### 2.1 Räumlich

Die tariflichen Regelungen gelten für das Land Berlin; für die gewerblichen Beschäftigten für die Bundesrepublik Deutschland.

### 2.2 Fachlich

Der Tarifvertrag gilt für alle Betriebe der Druckindustrie. Hierzu zählen:

- die Druckvorlagenherstellung,
- die Druckformherstellung,
- der Druck und die Weiterverarbeitung, unabhängig von der Art des Druckverfahrens.

### 2.3 Persönlich

Erfasst werden alle eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausübenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gemeint sind die gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften [des Sechstes Buches Sozialgesetzbuch](#) über die Rentenversicherung eine versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Von den tariflichen Regelungen erfasst sind auch Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter.

Die tariflichen Regelungen gelten für alle rentenversicherungspflichtigen kaufmännischen und technischen Angestellten. Ausgenommen hiervon sind leitende Angestellte im Sinne des [§ 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz](#) und Angestellte, für die wegen der Eigenart ihrer Tätigkeit Sonderverträge erforderlich sind.



### 3 Entgeltmodalitäten im Überblick

Grundentgelt	Betrag	Detailansicht
Stundenentgelt (gewerblich Beschäftigte)	15,60 € bis 25,30 €	Seite 6
Monatsentgelt (Angestellte)	2.230,00 € bis 5.753,00 €	Seite 8
Zuschläge	Zuschlagshöhe	Detailansicht
Mehrarbeit (Überstunden)	25 %, 45 % oder 70 % vom Stundenentgelt	Seite 11
Nachtarbeit	25 % oder 52 % vom Stundenentgelt	Seite 12
Samstagsarbeit	25 %, 45 % oder 70 % vom Stundenentgelt	Seite 13
Sonntagsarbeit	115 % vom Stundenentgelt	Seite 13
Feiertagsarbeit	170 % vom Stundenentgelt	Seite 14
Antrittsgebühren (gewerblich Beschäftigte)	78,00 € bis 126,00 €	Seite 15
Antrittsgebühren (Angestellte)	67,00 € bis 188,00 €	Seite 16
Zulagen	Zulagenhöhe	Detailansicht
Zulagen	Keine tariffreue relevante Regelung	Seite 16
Sonderzahlungen	Zahlungshöhe	Detailansicht
Jahresleistung (gewerblich und Angestellte)	95 % des monatlichen Tarifentgelts	Seite 17
Regelmäßige Arbeitszeit	Wochenstunden	Detailansicht
Ehemals Berlin-West (gewerblich, Angestellte)	35 Stunden	Seite 20
Ehemals Berlin-Ost (gewerblich, Angestellte)	38 Stunden	Seite 20

## 4 Entgelttabellen

### 4.1 Entgeltgruppe der gewerblichen Beschäftigten

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale und Regelqualifikation	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
Eingangsstufe zu 1 (74 %)	<b>Tätigkeitsbeschreibung:</b> Keine Tarifregelung enthalten.	Ab 01.03.2026 Stundenentgelt <b>15,60 €</b>
1 (80 %)	<b>Tätigkeitsbeschreibung: Tätigkeiten,</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>die ohne Vorkenntnisse nach Anweisung oder kurzer Einweisung unmittelbar ausgeführt werden können und</li> <li>die mit einer geringen Verantwortung für Betriebsmittel und/oder für die eigene Arbeit verbunden sind.</li> </ul>	Ab 01.03.2026 Stundenentgelt <b>16,86 €</b>
2 (83,5 %)	<b>Tätigkeitsbeschreibung: Tätigkeiten,</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>die mit geringen Vorkenntnissen und einer kurzen aufgabenbezogenen Unterweisung oder Einarbeitung ausgeführt werden können,</li> <li>die geringe Anforderungen an Aufmerksamkeit wie Genauigkeit/Konzentration erfordern,</li> <li>die einer geringen bis erhöhten muskelmäßigen Beanspruchung unterliegen,</li> <li>die mit einer geringen, teilweise erhöhten Verantwortung für Betriebsmittel und/oder für die eigene Arbeit verbunden sind.</li> </ul>	Ab 01.03.2026 Stundenentgelt <b>17,60 €</b>
3 (87 %)	<b>Tätigkeitsbeschreibung: Tätigkeiten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>die mit erhöhten Vorkenntnissen und einer aufgabenbezogenen Unterweisung oder Einarbeitung ausgeführt werden können,</li> <li>die erhöhte Anforderungen an Genauigkeit oder Gewissenhaftigkeit voraussetzen,</li> <li>die einer erhöhten, fallweise großen muskelmäßigen Belastung unterliegen,</li> <li>die mit geringer, fallweise erhöhter Verantwortung für Betriebsmittel und/oder für die eigene Arbeit verbunden sind.</li> </ul>	Ab 01.03.2026 Stundenentgelt <b>18,34 €</b>
4 (90 %)	<b>Tätigkeitsbeschreibung: Tätigkeiten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>die Vorkenntnisse aufgrund aufgabenbezogener Unterweisung oder Einarbeitung, fallweise längerer Berufspraxis voraussetzen,</li> <li>die erhöhte Anforderungen an Genauigkeit oder Gewissenhaftigkeit stellen, die mit erhöhten, fallweise großen Belastungen unterschiedlicher Art, insbesondere infolge maschinenabhängiger Arbeit,</li> <li>die mit erhöhter Verantwortung für Betriebsmittel und/oder Arbeitsprodukt verbunden sind.</li> </ul>	Ab 01.03.2026 Stundenentgelt <b>18,97 €</b>

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale und Regelqualifikation	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
(95 %)	<p><b>Tätigkeitsbeschreibung:</b></p> <p>Erste Gehilfenjahr nach abgeschlossener Berufsausbildung (siehe Entgeltgruppe 5) sowie Rotationshelferinnen und Rotationshelfer und Rolleurinnen und Rolleure</p>	<p>Ab 01.03.2026 Stundenentgelt <b>20,03 €</b></p>
<p><b>5</b> <b>(100 %)</b> <b>Ecklohn</b></p>	<p><b>Tätigkeitsbeschreibung: Tätigkeiten,</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die durch eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung oder einen gleichwertigen Abschluss vermitteltes Fachwissen erfordern, das auch durch entsprechende Berufserfahrung erworben sein kann,</li> <li>• die mittlere Anforderungen an Aufmerksamkeit sowie Denktätigkeit voraussetzen, und die fallweise mittlerer muskelmäßiger Beanspruchung unterliegen,</li> <li>• die mit mittlerer Verantwortung für Betriebsmittel, eigene Arbeit und/oder Arbeit und Sicherheit anderer verbunden sind.</li> </ul>	<p>Ab 01.03.2026 Stundenentgelt <b>21,08 €</b></p>
<p>6 (110 %)</p>	<p><b>Tätigkeitsbeschreibung: Tätigkeiten,</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die neben der abgeschlossenen Berufsausbildung erweitertes Fachwissen erfordern, das auch durch entsprechende Berufserfahrung erworben sein kann,</li> <li>• die große Anforderungen an Genauigkeit und Konzentration sowie Denktätigkeit im Sinne zum Beispiel von Überlegen, Suchen, Prüfen und Rechnen voraussetzen,</li> <li>• und die fallweise zumindest erhöhter muskelmäßiger Beanspruchung unterliegen,</li> <li>• die mit großer Verantwortung für Betriebsmittel, eigene Arbeit und/oder Arbeit und Sicherheit anderer verbunden sind.</li> </ul>	<p>Ab 01.03.2026 Stundenentgelt <b>23,19 €</b></p>
<p>7 (120 %)</p>	<p><b>Tätigkeitsbeschreibung: Tätigkeiten,</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die neben der abgeschlossenen Berufsausbildung zusätzliches Fachwissen erfordern, das über die Entgeltgruppe 6 hinausgeht und durch eine Zusatzausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erworben sein kann,</li> <li>• die große bis sehr große Anforderungen an Aufmerksamkeit wie Genauigkeit/Konzentration und Denktätigkeit im Sinne zum Beispiel von Kombinieren, Koordinieren und Disponieren (Anforderungen an Umsicht, Abstraktionsvermögen oder Dispositionsfähigkeit) stellen,</li> <li>• die mit einer großen bis sehr großen Verantwortung für Betriebsmittel, eigene Arbeit und/oder Arbeit und Sicherheit anderer verbunden sind.</li> </ul>	<p>Ab 01.03.2026 Stundenentgelt <b>25,30 €</b></p>

## 4.2 Entgeltgruppen der Angestellten

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale und Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
A 1	<p><b>Tätigkeitsbeschreibung:</b> Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung nicht erfordern.</p> <p><b>Tätigkeitsbeispiele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordnen und Ablegen nach einfachen Merkmalen</li> <li>• Ausfüllen einfacher Formulare und Bestellschreiben</li> <li>• Einfache Post- und Versandarbeiten, Belegversand</li> <li>• Einfache Kartei- und Sortierarbeiten</li> <li>• Verrichten von sonstigen einfachen schematischen Büroarbeiten</li> </ul>	<p>Ab 01.03.2026 Monatsentgelt</p> <p>Vor dem 20. Lebensjahr <b>West: 2.054,00 €</b> <b>Ost: 2.230,00 €</b></p> <p>Nach dem 20. Lebensjahr <b>West: 2.186,00 €</b> <b>Ost: 2.230,00 €</b></p> <p>Nach dem 22. Lebensjahr <b>2.430,00 €</b></p> <p>Nach dem 24. Lebensjahr <b>2.669,00 €</b></p>
A 2	<p><b>Tätigkeitsbeschreibung:</b> Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, welche durch eine aufgabenbezogene, in der Regel zweijährige Berufsausbildung vermittelt werden. Die Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine entsprechende praktische Tätigkeit erworben werden.</p> <p><b>Tätigkeitsbeispiele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bürogehilfin oder Bürogehilfe</li> <li>• Datentypistin oder Datentypist</li> <li>• Stenotypistin oder Stenotypist (auch in Redaktionssekretariaten)</li> <li>• Phonotypistin oder Phonotypist</li> <li>• Kontoristin oder Kontorist</li> <li>• Telefonistin oder Telefonist</li> <li>• Rechnungsschreiberin oder Rechnungsschreiber</li> <li>• Fotolaborantin oder Fotolaborant</li> <li>• Telefonische Anzeigenannahme</li> </ul>	<p>Ab 01.03.2026 Monatsentgelt</p> <p>Bei Beginn der Tätigkeit in der Gruppe <b>West: 2.075,00 €</b> <b>Ost: 2.230,00 €</b></p> <p>Nach 2 Jahren der Tätigkeit in der Gruppe <b>2.344,00 €</b></p> <p>Nach 4 Jahren der Tätigkeit in der Gruppe <b>2.636,00 €</b></p> <p>Nach 6 Jahren der Tätigkeit in der Gruppe <b>2.918,00 €</b></p>
A 3	<p><b>Tätigkeitsbeschreibung:</b> Tätigkeiten, die im Regelfall eine abgeschlossene einschlägige dreijährige Berufsausbildung erfordern.</p> <p><b>Tätigkeitsbeispiele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Buchhalterinnen oder Buchhalter (einfache Kontierungsaufgaben, Erfassen von Lohn Daten, Kontokorrentbuchhaltung)</li> </ul>	<p>Ab 01.03.2026 Monatsentgelt</p> <p>Bei Beginn der Tätigkeit in der Gruppe <b>2.490,00 €</b></p>

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale und Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sachbearbeiterin oder Sachbearbeiter (zum Beispiel Einkauf, allgemeine Verwaltung, Personal, Lager, Auftragsabwicklung, Vertrieb)</li> <li>• Lagerverwalterin oder Lagerverwalter oder Expedientin oder Expedient</li> <li>• Operatorin oder Operator (Bedienen von kleinen elektronischen Datenverarbeitungsanlagen)</li> <li>• Stenokontoristin oder Stenokontorist</li> <li>• Stenotypistin oder Stenotypist mit Sekretariatsaufgaben</li> <li>• Telefonische Anzeigenannahme mit fachlicher Beratung und Bearbeitung</li> <li>• Texterfassung im Sinne des Tarifvertrags Rechnergesteuerte Textsysteme (RTS)</li> </ul>	<p>Nach 2 Jahren der Tätigkeit in der Gruppe <b>2.712,00 €</b></p> <p>Nach 4 Jahren der Tätigkeit in der Gruppe <b>2.948,00 €</b></p> <p>Nach 6 Jahren der Tätigkeit in der Gruppe <b>3.190,00 €</b></p>
A 4	<p><b>Tätigkeitsbeschreibung:</b> Tätigkeiten, die fortgeschrittene Fachkenntnisse erfordern.</p> <p><b>Tätigkeitsbeispiele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sekretärin oder Sekretär</li> <li>• Buchhalterin oder Buchhalter</li> <li>• Sachbearbeiterin oder Sachbearbeiter mit besonderen Aufgaben (zum Beispiel Planung, Koordinierung, Arbeitsvorbereitung)</li> <li>• Auftragsbearbeiterin oder Auftragsbearbeiter</li> <li>• Anzeigenexpedientin oder Anzeigenexpedient</li> <li>• Kalkulatorin oder Kalkulator</li> <li>• Betriebsabrechnerin oder Betriebsabrechner (Aufstellen des Betriebsabrechnungsbogens)</li> <li>• Programmiererin oder Programmierer (Programmieren nach Vorgaben, Testen, Pflegen von bestehenden Programmen)</li> <li>• Operatorin oder Operator (Schalten und Beschicken von Datenverarbeitungsanlagen)</li> <li>• Gestaltungs- und Korrekturarbeiten gemäß § 2 Tarifvertrag Rechnergesteuerte Textsysteme (RTS)</li> </ul>	<p>Ab 01.03.2026 Monatsentgelt</p> <p>Bei Beginn der Tätigkeit in der Gruppe <b>2.888,00 €</b></p> <p>Nach 2 Jahren der Tätigkeit in der Gruppe <b>3.205,00 €</b></p> <p>Nach 4 Jahren der Tätigkeit in der Gruppe <b>3.527,00 €</b></p> <p>Nach 6 Jahren der Tätigkeit in der Gruppe <b>3.826,00 €</b></p>
A 5	<p><b>Tätigkeitsbeschreibung:</b> Qualifizierte Tätigkeiten, die im Rahmen allgemeiner Anweisungen selbstständig und eigenverantwortlich ausgeführt werden.</p> <p><b>Tätigkeitsbeispiele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilanzbuchhalterin oder Bilanzbuchhalter</li> <li>• Leiterin oder Leiter kleinerer Betriebswerkstätten</li> <li>• Schichtleiterin oder Schichtleiter</li> </ul>	<p>Ab 01.03.2026 Monatsentgelt</p> <p>Bei Beginn der Tätigkeit in der Gruppe <b>3.486,00 €</b></p>

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale und Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmiererin oder Programmierer (Vorbereiten und/oder Durchführen schwieriger Programme)</li> </ul>	<p>Nach 2 Jahren der Tätigkeit in der Gruppe <b>3.906,00 €</b></p> <p>Nach 4 Jahren der Tätigkeit in der Gruppe <b>4.334,00 €</b></p>
A 6	<p><b>Tätigkeitsbeschreibung:</b> Tätigkeiten, die selbstständige Entscheidungsbefugnis oder Spezialkenntnisse erfordern und einen größeren Verantwortungsbereich umfassen.</p> <p><b>Tätigkeitsbeispiele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter</li> <li>• Verkaufsleiterin oder Verkaufsleiter</li> <li>• Organisations- oder Systemprogrammiererin oder -programmierer</li> </ul>	<p>Ab 01.03.2026 Monatsentgelt</p> <p>Bei Beginn der Tätigkeit in der Gruppe <b>4.562,00 €</b></p> <p>Nach 2 Jahren der Tätigkeit in der Gruppe <b>5.044,00 €</b></p>
A 7	<p><b>Tätigkeitsbeschreibung:</b> Angestellte mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis innerhalb eines großen verantwortlichen Arbeitsbereiches oder selbstständiger Weisungsbefugnis über eine große Zahl unterstellter Arbeitskräfte.</p>	<p>Ab 01.03.2026 Monatsentgelt</p> <p>Bei Beginn der Tätigkeit in der Gruppe <b>5.753,00 €</b></p>

## 5 Zuschläge

Berechnungsgrundlage für die Zuschläge bei gewerblich Beschäftigten ist der vertraglich vereinbarte Stundenlohn. Angestellte hingegen haben für jede geleistete Überstunde Anspruch auf Bezahlung von 1/152 des vereinbarten Monatsgehalts im Tarifgebiet ehemals Berlin-West und 1/165 des vereinbarten Monatsgehalts im Tarifgebiet ehemals Berlin-Ost.

Treffen verschiedene Zuschläge zusammen, gelten für alle Beschäftigten (gewerbliche Beschäftigte und Angestellte) folgende Regelungen:

- Zuschläge für Nachtarbeit werden neben den Zuschlägen für Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt.
- Bei der Feiertagsbezahlung bleiben Zuschläge für Nachtarbeit insoweit unberücksichtigt, als sie in der Bezahlung der Feiertagsarbeit erhalten sind.
- Zuschläge für Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit werden nicht nebeneinander bezahlt, vielmehr besteht nur Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag.
- Zuschläge für Überstunden werden nicht neben Zuschlägen für Nachtarbeit bezahlt. Ist der Überstundenzuschlag jedoch höher als der Nachtarbeitszuschlag, so wird er neben dem Nachtarbeitszuschlag gezahlt, allerdings nur in Höhe der Differenz beider Zuschläge.
- Zuschläge für Überstunden werden nicht neben Zuschlägen für Samstags-, Sonn- oder Feiertagsarbeit bezahlt. Wird jedoch an Sonn- oder Feiertagen länger als 8 Stunden gearbeitet, ist neben dem Zuschlag für Sonn- oder Feiertagsarbeit ab der 9. Stunde der Überstundenzuschlag zu bezahlen.

### 5.1 Mehrarbeit (Überstunden)

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
<b>Überstunden</b>	<b>Für alle Beschäftigten - gewerblich und Angestellte - gilt:</b>	<b>25 %</b>
§§ 3, 5 und 8 Manteltarifvertrag (gewerblich)	Überstunden sind solche Arbeitsstunden, die für den einzelnen Beschäftigten über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit (auch bei ungleichmäßiger Verteilung) hinausgehen.	bei Tagschicht oder Frühschicht
§§ 4 und 9 Manteltarifvertrag (Angestellte)	<b>Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für alle Beschäftigten:</b>	<b>45 %</b>
	Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für die Beschäftigten - gewerblich wie Angestellte - in ehemals Berlin-West 35 Stunden und in ehemals Berlin-Ost 38 Stunden.	bei Spätschicht
		<b>70 %</b>
		bei Nachtschicht
		des jeweiligen Stundenentgelts

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
	Die Wochenarbeitszeit ist für die einzelnen Beschäftigten auf 5 Tage in der Regel von Montag bis Freitag zu verteilen (Näheres zur Arbeitszeit siehe Anhang Ziffer 8.3).	
<b>Besonderheiten</b> §§ 5 und 8 Manteltarifvertrag (gewerblich)	<b>Für gewerblich Beschäftigte gilt: Freizeitausgleich möglich</b> Überstunden können in Geld oder Freizeit abgegolten werden. Jede angefangene halbe Überstunde wird als halbe, jede über eine halbe als ganze Überstunde gerechnet.	-
<b>Besonderheit für Angestellte</b> §§ 4 und 9 Manteltarifvertrag (Angestellte)	<b>Für Angestellte gilt: Freizeitausgleich möglich und Arbeitsstunden an arbeitsfreien Werktagen gelten als Überstunden</b> Überstunden können in Geld oder Freizeit abgegolten werden. Wird an einem sonst arbeitsfreien Werktag über die betrieblich vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit hinaus gearbeitet, sind alle geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden zu bezahlen.	-

## 5.2 Nachtarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
<b>Nachtarbeit</b> § 8 Manteltarifvertrag (gewerblich)  § 10 Manteltarifvertrag (Angestellte)	Die Arbeitszeit außerhalb der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit ist zuschlagspflichtige Nachtarbeit. Die Nachtarbeitszuschläge werden für jede geleistete Arbeitsstunde in dieser Zeit gewährt und jeweils auf den vertraglichen Stundenverdienst.  <b>Erläuterungen zur Nachtarbeit</b> Als Nachtarbeit gilt nur eine solche Arbeit, die täglich mindestens zur Hälfte in den zuschlagspflichtigen Zeitraum fällt. Der Begriff der „ständigen“ Nachtarbeit erfordert, dass der Anteil der Nachtarbeit 85 % der gesamten Arbeitszeit der Beschäftigten im Bemessungszeitraum beträgt.  <b>Zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit</b> Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit beginnt um 06:00 Uhr und endet um 18:00 Uhr. Innerhalb der Zeitspanne von 12 Stunden kann mit dem Betriebsrat – auch betriebsabteilungsweise – ihr Beginn zwischen 06:00 Uhr und 07:00 Uhr, ihr Ende zwischen 18:00 Uhr und 19:00 Uhr festgelegt werden.	<b>25 %</b> von Beginn der Nachtarbeit bis 24:00 Uhr  <b>52 %</b> von 24:00 Uhr bis zum Ende der Nachtarbeit

### 5.3 Wochenendarbeit - Samstags- und Sonntagsarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
<p><b>Samstagsarbeit</b></p> <p>§ 8 Manteltarifvertrag (gewerblich)</p> <p>§ 10 Manteltarifvertrag (Angestellte)</p>	<p>Die Zuschläge gelten für Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und sind auf den vertraglichen Stundenlohn zu zahlen.</p> <p><b>Es gelten folgende Grundsätze:</b></p> <p>a) Die regelmäßige Arbeitszeit endet am Samstag spätestens um 15:00 Uhr. In Betriebsabteilungen mit zwei- oder mehr als zweischichtiger Produktion endet die regelmäßige Arbeitszeit am Samstag spätestens um 23:00 Uhr.</p> <p>b) Eine am Freitagabend begonnene Nachtschicht ist keine Samstagsarbeit.</p> <p><b>Abgeltung durch Freizeitausgleich möglich</b></p> <p>In beiderseitigem Einvernehmen können die Zuschläge für Samstagsarbeit auch in Freizeit abgegolten werden.</p>	<p><b>25 %</b> bei Tagschicht oder Frühschicht</p> <p><b>45 %</b> bei Spätschicht</p> <p><b>70 %</b> bei Nachtschicht</p>
<p><b>Sonntagsarbeit</b></p> <p>§§ 7 und 8 Manteltarifvertrag (gewerblich)</p> <p>§ 10 Manteltarifvertrag (Angestellte)</p>	<p>Als Sonntagsarbeit gilt die an Sonntagen in der Zeit zwischen 06:00 Uhr oder 07:00 Uhr und 06:00 Uhr oder 07:00 Uhr des darauffolgenden Tages geleistete Arbeit. Der Sonntagszuschlag ist auf den vertraglichen Stundenverdienst zu zahlen.</p> <p><b>An diesem Tag sind mindestens zwei Stunden zu zahlen</b></p> <p>Bei Sonntagsarbeit sind insgesamt mindestens 2 Stunden zu entlohnen, auch wenn die Beschäftigung kürzere Zeit dauern sollte. Beschäftigte mit Anspruch auf Antrittsgebühr erhalten mindestens 3 Stunden bezahlt.</p> <p><b>Am Samstagabend begonnene Schicht ist keine Sonntagsarbeit</b></p> <p>Eine am Samstagabend begonnene Nachtschicht ist keine Sonntagsarbeit. Reicht diese Nachtschicht jedoch in den Beginn der Sonntagsarbeit hinein, sind die in die Sonntagsarbeit fallenden Stunden mit dem Zuschlag für Sonntagsarbeit zu bezahlen. Entsprechendes gilt für die Frühschicht.</p>	<p><b>115 %</b></p>

## 5.4 Feiertagsarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
<p><b>Arbeit an gesetzlichen Feiertagen</b></p> <p>§§ 6 und 7 Manteltarifvertrag (gewerblich)</p> <p>§ 10 Manteltarifvertrag (Angestellte)</p>	<p>Als Feiertagsarbeit gilt die an gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 06:00 Uhr oder 07:00 Uhr und 06:00 Uhr oder 07:00 Uhr des darauffolgenden Tages geleistete Arbeit. Der Zuschlag ist immer auf den vertraglich vereinbarten Stundenverdienst zu zahlen.</p> <p><b>Bei Feiertagsarbeit sind mindestens zwei Stunden zu zahlen,</b> auch wenn die Beschäftigung kürzere Zeit dauern sollte. Beschäftigte mit Anspruch auf Antrittsgebühr erhalten mindestens 3 Stunden bezahlt.</p> <p><b>Eine am Abend vor einem Feiertag begonnene Nachtschicht ist keine Feiertagsarbeit.</b></p> <p>Reicht diese Nachtschicht jedoch in den Beginn der Feiertagsarbeit hinein, sind die in die Feiertagsarbeit fallenden Stunden mit dem Zuschlag für Feiertagsarbeit zu bezahlen. Entsprechendes gilt für die Frühschicht.</p> <p><b>Bei Arbeit am Feiertag wird kein Sonntagszuschlag gezahlt.</b></p> <p>Wird an einem Feiertag gearbeitet, erhalten die Beschäftigten immer die Feiertagsbezahlung, jedoch bleibt der Zuschlag für Sonntagsarbeit unberücksichtigt und wird durch den Zuschlag für die Feiertagsarbeit ersetzt. Außerdem wird der für die Feiertagsarbeit zustehende Lohn einschließlich etwaiger Antrittsgebühr bezahlt.</p> <p><b>Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, ist der entsprechende Lohnausfall zu bezahlen.</b></p> <p>Die Feiertagsbezahlung erfolgt in der Weise, dass die Beschäftigten für den Tag den gleichen Lohn ohne Zuschlag für Feiertagsarbeit und ohne Antrittsgebühr erhalten, den sie verdient haben würden, wenn sie gearbeitet hätte. Dazu gehören auch etwaige Überstunden, nicht jedoch die durch vor- oder nachgelagerte Arbeit geleisteten Überstunden.</p> <p><b>Berücksichtigung der Überstunden beim Lohnausfall am Feiertag</b></p> <p>Fällt ein Feiertag in die Arbeitswoche und werden in dieser Woche Überstunden geleistet, ist der jeweilige Durchschnitt der Überstunden der übrigen Arbeitstage beim Lohnausfall zu berücksichtigen.</p> <p>Werden in einem Betrieb an bestimmten Tagen Arbeitsspitzen durch Überstunden bewältigt, bemisst sich der Lohnausfall nach den Arbeitsstunden, die an diesem Wochentag in den beiden vorangegangenen Wochen geleistet wurden.</p> <p><b>1. Mai</b></p>	<p><b>170 %</b></p>

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
	Am 1. Mai ruht die Arbeit; wird jedoch ausnahmsweise an diesem Tag gearbeitet, ist der Feiertagszuschlag zu zahlen.	

## 5.5 Antrittsgebühren für gewerblich Beschäftigte

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
<b>Sonn- und Feiertagsarbeit</b>  §§ 7 und 15 Manteltarifvertrag	<b>Antrittsgebühren für gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b>  Bei regelmäßig erscheinenden Zeitungen und Zeitschriften, die während der zuschlagspflichtigen Feier- und Sonntagsarbeit hergestellt werden, ist an alle mit der Herstellung beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Antrittsgebühr in folgender Höhe zu bezahlen.	<b>78,00 €</b> Eingangsstufe
	<b>Halbe Antrittsgebühr</b>  Beträgt die Arbeitszeit bis zu 3 Stunden, ist die halbe Antrittsgebühr zu bezahlen.	<b>84,00 €</b> Lohngruppe 1
	<b>Kein Anspruch auf Antrittsgebühr</b>  Fallen bis zu 2 Arbeitsstunden der Arbeitszeit des vorangehenden oder nachfolgenden Arbeitstages in die tarifliche Sonn- oder Feiertagsarbeit, besteht kein Anspruch auf die Antrittsgebühr.	<b>88,00 €</b> Lohngruppe 2
	<b>Ausschluss mehrerer Antrittsgebühren</b>  Die Antrittsgebühr ist ein Sonn- und Feiertagszuschlag. Eine mehrfache Bezahlung der Antrittsgebühr an einem Tag ist ausgeschlossen.	<b>92,00 €</b> Lohngruppe 3
	<b>Ausschlussfristen</b>  Ansprüche sind innerhalb von 2 Wochen nach dem Vorliegen der Lohnabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen, geltend zu machen. Andernfalls verfallen sie.	<b>95,00 €</b> Lohngruppe 4
		<b>100,00 €</b> 1. Gehilfenjahr
		<b>105,00 €</b> Lohngruppe 5
	<b>116,00 €</b> Lohngruppe 6	
	<b>126,00 €</b> Lohngruppe 7	

## 5.6 Antrittsgebühren für Angestellte

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe	
<b>Sonn- und Feiertagsarbeit</b> § 11 Manteltarifvertrag (Angestellte)	<b>Antrittsgebühren für Angestellte</b> Bei regelmäßig erscheinenden Zeitungen und Zeitschriften, die während der zuschlagspflichtigen Feier- und Sonntagsarbeit hergestellt werden, ist an alle mit der Herstellung beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Antrittsgebühr zu bezahlen.	<b>Gehaltsgruppe A 1</b> vor dem 20. Lebensjahr <b>67,00 €</b> nach dem 20. Lebensjahr <b>72,00 €</b> nach dem 22. Lebensjahr <b>80,00 €</b> nach dem 24. Lebensjahr <b>88,00 €</b>	
	<b>Halbe Antrittsgebühr</b> Beträgt die Arbeitszeit bis zu 3 Stunden, ist die halbe Antrittsgebühr zu bezahlen.	<b>Gehaltsgruppe A 2</b> Bei Beginn der Tätigkeit <b>68,00 €</b> Nach 2 Tätigkeitsjahren <b>77,00 €</b> Nach 4 Tätigkeitsjahren <b>87,00 €</b> Nach 6 Tätigkeitsjahren <b>96,00 €</b>	
	<b>Ausschluss mehrerer Antrittsgebühren</b> Die Antrittsgebühr ist ein Sonn- und Feiertagszuschlag. Eine mehrfache Bezahlung der Antrittsgebühr an einem Tag ist ausgeschlossen.	<b>Gehaltsgruppe A 3</b> Bei Beginn der Tätigkeit <b>82,00 €</b> Nach 2 Jahren Tätigkeit <b>89,00 €</b> Nach 4 Jahren Tätigkeit <b>97,00 €</b> Nach 6 Jahren Tätigkeit <b>105,00 €</b>	
		<b>Gehaltsgruppe A 4:</b> Bei Beginn der Tätigkeit <b>95,00 €</b> Nach 2 Jahren Tätigkeit <b>105,00 €</b> Nach 4 Jahren Tätigkeit <b>116,00 €</b> Nach 6 Jahren Tätigkeit <b>126,00 €</b>	
		<b>Gehaltsgruppe A 5:</b> Bei Beginn der Tätigkeit <b>114,00 €</b> Nach 2 Jahren Tätigkeit <b>128,00 €</b> Nach 4 Jahren Tätigkeit <b>142,00 €</b>	
		<b>Gehaltsgruppe A 6:</b> Bei Beginn der Tätigkeit <b>150,00 €</b> Nach 2 Jahren Tätigkeit <b>165,00 €</b>	
		<b>Gehaltsgruppe A 7:</b> Bei Beginn der Tätigkeit <b>188,00 €</b>	

## 6 Zulagen

Keine tarifreuerrelevanten Regelungen vorhanden.

## 7 Sonderzahlungen

### 7.1 Jahresleistung

Die tarifliche Jahresleistung bleibt bei der Berechnung aller tariflichen und gesetzlichen Durchschnittsentgelte und in sonstigen Fällen außer Ansatz, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind.

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
<p><b>Jahresleistung</b></p> <p>§ 9 Manteltarifvertrag (gewerblich)</p> <p>§ 7 Manteltarifvertrag (Angestellte)</p>	<p><b>Anspruchsvoraussetzungen</b></p> <p>Der volle Anspruch besteht bei einem ungekündigten Arbeitsverhältnis, das seit dem 04. Januar bis einschließlich 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres besteht.</p> <p><b>Anrechenbarkeit</b></p> <p>Während des Fälligkeitsjahres aufgrund vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin festgelegter oder vereinbarter Regelung bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, wie zum Beispiel Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld und Ähnliches, können auf diese tarifliche Jahresleistung angerechnet werden.</p>	<p><b>95 %</b></p> <p>des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen monatlichen Tarifentgelts</p>
<p><b>Anteiliger Anspruch</b></p> <p>§ 9 Manteltarifvertrag (gewerblich)</p> <p>§ 7 Manteltarifvertrag (Angestellte)</p>	<p><b>Teilanspruch</b></p> <p>Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 4. Januar des laufenden Fälligkeitsjahres beginnt, erhalten für jeden vollen Monat des Bestehens ihres Arbeitsverhältnisses 1/12 der tariflichen Jahresleistung.</p> <p><b>Ausscheiden wegen Erwerbsminderung oder Altersgrenze</b></p> <p>Beschäftigte, die wegen Erwerbsminderung oder wegen Erreichen der Altersgrenze ausscheiden, erhalten eine anteilige Leistung, auch wenn das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember nicht mehr besteht. In diesen Fällen wird die Auszahlung der Jahresleistung fällig mit dem Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>Für den Monat des Ausscheidens besteht pro Anspruchstag ein anteiliger Anspruch der tariflichen Jahresleistung, der sich wie folgt berechnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• für die alten Bundesländer: Tarifliche Jahresleistung mal 7 dividiert durch (12 mal 152)</li> <li>• für die neuen Bundesländer und das Gebiet des ehemaligen Berlin-Ost: Tarifliche Jahresleistung mal 7,6 dividiert durch (12 mal 165)</li> </ul>	<p><b>1/12 für jeden Monat</b></p>

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
	<p><b>Befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte</b></p> <p>Befristet Beschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung, sofern das Arbeitsverhältnis 6 Monate bestanden hat. Dies gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Fälligkeitsjahr ihre Ausbildung beendet haben sowie bei Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt.</p> <p>Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung nach dem Verhältnis ihrer vereinbarten zur tariflichen Arbeitszeit.</p>	
<b>Kündigungen</b>	<p><b>Kündigung durch den Arbeitgeber</b></p> <p>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung haben die betreffenden Beschäftigten Anspruch auf eine anteilige Jahresleistung. Dies gilt nicht bei arbeitgeberseitiger Kündigung aus wichtigem Grund und bei verhaltensbedingter Kündigung.</p> <p><b>Kündigung durch den Beschäftigten</b></p> <p>Bei arbeitnehmerseitiger Kündigung erhalten Beschäftigte eine anteilige Jahresleistung nur nach im Zeitpunkt des Kündigungsausspruches bestehender 5-jähriger Betriebszugehörigkeit.</p>	<b>anteilig</b>

## 8 Anhang

### 8.1 Erläuterungen zum Entgelt

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<b>Mindestentgelte in brutto</b>	Alle Tarifentgelte sind Mindestentgelte und in brutto ausgewiesen.
<b>Entgeltumwandlung</b>	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.
<b>Eckentgelt Lohnabkommen</b>	Die Prozentangaben der Entgelte für gewerbliche Beschäftigte (siehe Entgelttabelle unter Ziffer 4.1) orientieren sich an dem Eckentgelt der Entgeltgruppe 5 (= 100 %).

### 8.2 Erläuterungen zur Eingruppierung

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<b>Tätigkeitsmerkmale</b>	Die in den Tätigkeitsmerkmalen aufgeführten Bewertungskriterien sind nicht in jedem Fall kumulativ zu verstehen.
<b>Überwiegende Tätigkeit bei Angestellten</b> § 6 Manteltarifvertrag (Angestellte)	<p><b>Eingruppierung nach überwiegender Tätigkeit und vorübergehende Vertretung</b></p> <p>Die Tarifgehälter sind Mindestgehälter. Für die Eingruppierung ist die Tätigkeit maßgebend. Fällt diese unter mehrere Gehaltsgruppen, ist die überwiegende Tätigkeit entscheidend.</p> <p>Vorübergehende Vertretung bis zur Dauer von 1 Monat in einer höheren Gruppe berechtigt keinen Anspruch auf das höhere Monatseinkommen. Sofern die Vertretung länger als 1 Monat dauert, haben Angestellte für die Dauer der Tätigkeit in der höheren Gruppe Anspruch auf das Tarifentgelt dieser Gruppe; hierbei können übertarifliche Zulagen angerechnet werden.</p>
<b>Anspruch auf Eingruppierung für gewerbliche Beschäftigte</b> § 3 Lohnrahmentarifvertrag	<p><b>6-monatige Einarbeitungszeit und Anrechnung anderer Lohngruppen</b></p> <p>Anspruch auf Eingruppierung in die Lohngruppen 1 bis 4 besteht nach einer 6-monatigen Einarbeitungszeit in den Tätigkeiten der jeweiligen Lohngruppe. Während der Einarbeitungszeit erhalten die gewerblich Beschäftigten der Lohngruppe 1 bis 4 den Tariflohn der jeweils niedrigeren Lohngruppe beziehungsweise in der Lohngruppe 1 den Lohn der Eingangsstufe (74 %).</p> <p>Die in einer anderen Lohngruppe ganz oder teilweise geleistete Arbeit wird angerechnet.</p> <p><b>Neueinstellung</b></p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	Bei Neueinstellung ist Art und Dauer der nachgewiesenen bisherigen Tätigkeit in der Druckindustrie bei der Eingruppierung zu berücksichtigen.

### 8.3 Erläuterungen zur Arbeitszeit

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p><b>Regelmäßige Arbeitszeit</b></p> <p>§ 3 Manteltarifvertrag (gewerblich)</p> <p>§ 5 Manteltarifvertrag (Angestellte)</p> <p><b>Teilzeit</b></p> <p>§ 3 Absatz 6 Manteltarifvertrag (gewerblich)</p> <p>§ 4 Absatz 6 Manteltarifvertrag (Angestellte)</p>	<p><b>Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit</b></p> <p>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt für gewerbliche Beschäftigte und Angestellte in ehemals Berlin-West 35 Stunden und in ehemals Berlin-Ost 38 Stunden.</p> <p><b>Verteilung der Arbeitszeit</b></p> <p>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist für den einzelnen Beschäftigten auf 5 Tage in der Regel von Montag bis Freitag zu verteilen. Bei Einbeziehung des Samstags in die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sind die zwei arbeitsfreien Tage zusammenhängend zu gewähren. Bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse oder zugunsten längerer Freizeitblöcke können die freien Tage auch einzeln gewährt werden.</p> <p><b>Teilzeitbeschäftigung</b></p> <p>Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche Wochenarbeitszeit unterschreitet.</p>
<p><b>Pausen</b></p> <p>§ 3 Absatz 2 und § 5 Nummer 6 Manteltarifvertrag (gewerblich)</p> <p>§ 4 Absatz 2 und § 9 Manteltarifvertrag (Angestellte)</p>	<p><b>Tägliche Pause und bezahlte Pausen</b></p> <p>Die täglichen Pausen betragen insgesamt 0,5 Stunden, soweit gesetzliche und tarifliche Bestimmungen nichts Anderes vorschreiben. Beschäftigte, die in drei- oder mehr als dreischichtiger Produktion arbeiten, erhalten als Bestandteil der Arbeitszeit je Schicht 12 Minuten der gesetzlichen Pause bezahlt.</p> <p><b>Bezahlte Pausen bei Überstunden</b></p> <p>Nach zwei hintereinander folgenden Überstunden für gewerblich Beschäftigte oder zwei bis drei hintereinander folgenden Überstunden für Angestellte, die sich auch auf die Zeit vor Beginn oder nach Schluss der vereinbarten Arbeitszeit verteilen oder ausnahmsweise in der Mittagspause liegen können, ist jedem Beschäftigten eine viertelstündige und bei mehr als drei Überstunden eine halbstündige bezahlte Pause zu gewähren. Bei einem sonst arbeitsfreien Werktag ist eine halbstündige bezahlte Pause nur zu gewähren, wenn länger als 4 Stunden gearbeitet wird.</p>
<p><b>Feiertage</b></p> <p>§ 3 Absatz 4 Manteltarifvertrag (gewerblich)</p>	<p><b>Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen</b></p> <p>Am Samstag vor Ostern und Pfingsten, am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit spätestens um 13:00 Uhr, wobei die an diesem Tage etwa festgesetzte Mittagspause entfällt. Entstehender Entgeltausfall ist den gewerblich Beschäftigten und Angestellten zu bezahlen. Die durch diese Regelung ausfallende Arbeitszeit gilt als abgeleistet.</p> <p><b>Dringende betriebliche Notwendigkeit</b></p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p>§ 4 Absatz 4 Manteltarifvertrag (Angestellte)</p>	<p>Wegen dringender betrieblicher Notwendigkeiten kann über 13:00 Uhr hinaus gearbeitet werden. Bis zum Ende der für diesen Tag betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit ist der Lohn oder das Gehalt für die ohnehin zu bezahlende Ausfallzeit zu bezahlen, dazu der Lohn oder das Gehalt für die nach 13:00 Uhr geleistete Arbeit.</p> <p><b>Schichtarbeit</b></p> <p>In mehrschichtigen Betrieben können die einzelnen Schichten an den oben genannten Tagen (ausgenommen der 24. Dezember) anteilig zur Arbeit herangezogen werden, unter Verkürzung der Schicht auf 4 Stunden, mit dem Ziel, dass jeweiliger Arbeitsschluss für die 1. Schicht (Frühschicht) 10:00 Uhr, für die 2. Schicht (Spätschicht) 14:00 Uhr und für die 3. Schicht (Nachtschicht) 18:00 Uhr ist. Der durch diese Verkürzung der Schichten entstehende Lohn- oder Gehaltsausfall ist zu bezahlen.</p> <p><b>Betriebliche Notwendigkeiten bei Schichtarbeit</b></p> <p>Wenn betrieblich notwendig, kann auch über die für die einzelnen Schichten auf 4 Stunden bemessene Arbeitszeit hinaus gearbeitet werden. Solche zusätzlichen Arbeitsstunden sind wie folgt zu bezahlen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bis zum Ende der für die betreffenden Schichten betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit das Entgelt für die ohnehin zu bezahlende Ausfallzeit, dazu das Entgelt für die über 4 Stunden hinaus geleistete Arbeit.</li> <li>• wird die Arbeit in die Nachtarbeitszeit ausgedehnt, bleiben Nachtzuschläge bei Bezahlung der Ausfallzeit insoweit unberücksichtigt, wie sie für geleistete Arbeit zu bezahlen sind.</li> </ul> <p>Wird über die betriebliche vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus gearbeitet, sind diese Stunden mit dem Überstundenzuschlag zu zahlen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 % bei Tagschicht oder Frühschicht,</li> <li>• 45 % bei Spätschicht,</li> <li>• 70 % bei Nachtschicht.</li> </ul>

Ende