



## Tarifbroschüre

### Metall- und Elektroindustrie

Entgeltbeträge gültig vom: **01. April 2025**

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

Tarifbroschüre zuletzt aktualisiert am: **21. Januar 2025**

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Tarifverträge</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Geltungsbereich</b>	<b>4</b>
	2.1 Räumlich	4
	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 Entgeltgruppen für alle Beschäftigten - Monatsgrundentgelte	7
	4.2 Stundenlöhne im Überblick	11
	4.3 Akkordlohn	13
<b>5</b>	<b>Zuschläge</b>	<b>13</b>
	5.1 Mehrarbeit (Überstunden)	13
	5.2 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	15
	5.3 Wechselschichtarbeit	16
	5.4 Besonderer Erschwerniszuschlag	16
<b>6</b>	<b>Zulagen</b>	<b>17</b>
<b>7</b>	<b>Sonderzahlungen</b>	<b>17</b>
	7.1 Betriebliche Sonderzahlung	17
	7.2 Tarifliches Zusatzgeld	18
<b>8</b>	<b>Anhang</b>	<b>21</b>
	8.1 Erläuterungen zum Entgelt	21
	8.2 Erläuterungen zur Eingruppierung	22
	8.3 Arbeitszeit	24

## 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 öffentlichen Auftraggebern 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 die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg (Tarifgebiet 1 und 2) jeweils vom 10. Dezember 2018 in der Fassung vom 09. Juli 2020
- Entgelttarifvertrag für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg (Tarifgebiete 1 und 2) vom 14. April 2005
- ERA-Entgelttarifvertrag für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg (Tarifgebiete 1 und 2) vom 20. November 2024
- Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg (Tarifgebiete 1 und 2) vom 19. Februar 2018
- Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen für Arbeiterinnen oder Arbeiter und Angestellte der Metall- und Elektroindustrie (Tarifgebiet 1) vom 07. Januar 1997 und (Tarifgebiet 2) vom 06. Februar 1997
- Bundestarifvertrag für die besonderen Arbeitsbedingungen der Montagearbeiterinnen oder Montagearbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie einschließlich Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbaues vom 17. Dezember 1997

## 2 Geltungsbereich

### 2.1 Räumlich

Die Tarifverträge gelten für das Land Berlin; unterteilt in die Tarifgebiete 1 und 2.

- Tarifgebiet 1: Die tariflichen Regelungen gelten innerhalb des Landes Berlin für die Stadtbezirke Charlottenburg, Spandau, Reinickendorf, Wedding, Tiergarten, Kreuzberg, Neukölln, Tempelhof, Schöneberg, Steglitz, Wilmersdorf und Zehlendorf in den Grenzen vom 01. Januar 1990, ehemals Berlin-West.
- Tarifgebiet 2: Die tariflichen Regelungen gelten innerhalb des Landes Berlin. Ausgenommen sind die Stadtbezirke Charlottenburg, Spandau, Reinickendorf, Wedding, Tiergarten, Kreuzberg, Neukölln, Tempelhof, Schöneberg, Steglitz, Wilmersdorf und Zehlendorf in den Grenzen vom 01. Januar 1990, ehemals Berlin-West. Gemeint ist das Tarifgebiet ehemals Berlin-Ost

## 2.2 Fachlich

Die tariflichen Regelungen gelten für Betriebe der Metall- und Elektroindustrie sowie für Betriebe, die nicht der Metall- und Elektroindustrie angehören, jedoch Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie sind, einschließlich deren Betriebs- und Vertriebsabteilungen, Hilfs- und Nebenbetriebe sowie Montagestellen.

## 2.3 Persönlich

Erfasst werden alle Beschäftigten der in den fachlichen und räumlichen Geltungsbereich fallenden Betriebe. Die tariflichen Regelungen gelten nicht für

- Beschäftigte, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Entgeltgruppe es verlangt und die durch schriftlichen Einzelarbeitsvertrag als außertarifliche Angestellte anerkannt sind und deren Jahreseinkommen geteilt durch 12 um mindestens 20 % höher als das Grundentgelt der höchsten Entgeltgruppe des Entgelttarifvertrags ist. Soweit Beschäftigte Leistungen erhalten, die tariflichen Beschäftigten aufgrund tarifvertraglicher und betrieblicher Regelungen zustehen, sind diese in das Jahreseinkommen nicht einzubeziehen. Maßgeblich ist dabei die Leistung, die tarifliche Beschäftigte in der höchsten Entgeltgruppe erhalten.
- Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz,
- Heimarbeiterinnen oder Heimarbeiter.



### 3 Entgeltmodalitäten im Überblick

Grundentgelt	Betrag ab dem 01. April 2025	Detailansicht
Monatsentgelte (Berlin)	2.657,00 € bis 6.678,00 €	Seite 7
Stundenentgelt (Tarifgebiet 1, Berlin-West)	17,45 € bis 43,86 €	Anlage
Stundenentgelt (Tarifgebiet 2, Berlin-Ost)	16,07 € bis 40,40 €	Anlage
Zuschläge	Zuschlagshöhe	Detailansicht
Mehrarbeitsstunden (Überstunden)	25 % bis 50 % vom Stundenentgelt	Seite 12
Nachtarbeit	20 % oder 40 % vom Stundenentgelt	Seite 13
Sonntagsarbeit	70 % vom Stundenentgelt	Seite 13
Feiertagsarbeit	150 % vom Stundenentgelt	Seite 13
Spätschichtarbeit	12 % bis 25 % von Stundenentgelt	Seite 14
Nachtschichtarbeit	20 % bis 25 % vom Stundenentgelt	Seite 15
Erschwerniszuschlag	Mindestens 0,36 € je Stunde	Seite 15
Zulagen	Zulagenhöhe	Detailansicht
Keine tariffreurelevanten Zulagen	Keine tariffreurelevanten Zulagen	Seite 16
Sonderzahlungen	Zahlungshöhe	Detailansicht
Betriebliche Sonderzahlung	25 % bis 55 % eines Monatsverdienstes	Seite 16
Tarifliches Zusatzgeld	27,5 % eines Monatsverdienstes	Seite 17
Arbeitszeit	Wochenstunden	Detailansicht
Regelmäßige Arbeitszeit Tarifgebiet 1 und 2	35 Stunden (Berlin-West), 38 Stunden (Berlin-Ost)	Seite 22

## 4 Entgelttabellen

### 4.1 Entgeltgruppen für alle Beschäftigten - Monatsgrundentgelte

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsmerkmale	Regelqualifikation und Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
E 1 (78 %)	<b>Tätigkeit:</b> Ablauf und Ausführung der Tätigkeit sind festgelegt.	<b>Regelqualifikation:</b> Tätigkeiten mit einer Unterweisungszeit von in der Regel drei Tagen.	Ab 01.04.2025 Monatsgrundentgelt Eingangsstufe entfällt Hauptstufe <b>2.657,00 €</b> 1. Zusatzstufe entfällt 2. Zusatzstufe entfällt
E 2 (79,4 %)	<b>Tätigkeit:</b> Ablauf und Ausführung der Tätigkeit sind weitestgehend festgelegt.	<b>Regelqualifikation:</b> Tätigkeiten mit einer Unterweisungszeit von bis zu vier Wochen.	Ab 01.04.2025 Monatsgrundentgelt Eingangsstufe entfällt Hauptstufe <b>2.705,00 €</b> 1. Zusatzstufe entfällt 2. Zusatzstufe entfällt
E 3 (82 %)	<b>Tätigkeit:</b> Ablauf und Ausführung der Tätigkeit sind im Wesentlichen festgelegt.	<b>Regelqualifikation:</b> Tätigkeiten, zu deren Ausführung ein fachspezifisches systematisches Anlernen von in der Regel mehr als vier Wochen erforderlich ist.	Ab 01.04.2025 Monatsgrundentgelt Eingangsstufe <b>2.764 €</b> Hauptstufe <b>2.794,00 €</b> 1. Zusatzstufe <b>2.878,00 €</b> 2. Zusatzstufe <b>2.962,00 €</b>
E 4 (89,4 %)	<b>Tätigkeit:</b> Ablauf und Ausführung der Tätigkeiten sind in Teilen festgelegt.	<b>Regelqualifikation:</b> Tätigkeiten, zu deren Ausführung eine abgeschlossene fachspezifische mindestens zweijährige Berufsausbildung oder ein entsprechendes fachspezifisches systematisches Anlernen und zusätzliche Berufserfahrung erforderlich sind.  Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige	Ab 01.04.2025 Monatsgrundentgelt Eingangsstufe <b>2.962,00 €</b> Hauptstufe <b>3.046,00 €</b> 1. Zusatzstufe <b>3.166,00 €</b> 2. Zusatzstufe <b>3.287,00 €</b>

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsmerkmale	Regelqualifikation und Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
		artverwandte Berufsausbildung oder auf anderem Wege erworben werden.	
E 5 (100 %) Eckentgelt	<b>Tätigkeit:</b> Ablauf und Ausführung der Aufgaben erfolgen im Rahmen allgemeiner Anweisungen mit Handlungsspielraum innerhalb der Aufgaben.	<b>Regelqualifikation:</b> Aufgaben, zu deren Erledigung eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung oder eine abgeschlossene fachspezifische mindestens zweijährige Berufsausbildung und eine mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung erforderlich sind.  Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige artverwandte Berufsausbildung und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung oder auf anderem Wege erworben werden.	Ab 01.04.2025 Monatsgrundentgelt Eingangsstufe <b>3.287,00 €</b> Hauptstufe <b>3.407,00 €</b> 1. Zusatzstufe <b>3.464,00 €</b> 2. Zusatzstufe <b>3.520 €</b>
E 6 (105 %)	<b>Tätigkeit:</b> Ablauf und Ausführung der verschiedenen Arbeiten erfolgen im Rahmen allgemeiner Anweisungen mit Handlungsspielraum innerhalb der verschiedenartigen Aufgaben.	<b>Regelqualifikation:</b> Aufgaben, zu deren Erledigung eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und entweder eine mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung oder eine fachspezifische Weiterbildung erforderlich sind.  Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige artverwandte Berufsausbildung und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung und eine fachspezifische Weiterbildung oder auf anderem Wege erworben werden.	Ab 01.04.2025 Monatsgrundentgelt Eingangsstufe <b>3.520,00 €</b> Hauptstufe <b>3.577,00 €</b> 1. Zusatzstufe <b>3.634,00 €</b> 2. Zusatzstufe <b>3.691,00 €</b>
E 7 (110 %)	<b>Tätigkeit:</b> Ablauf und Ausführung der schwierigen Aufgaben erfolgen im Rahmen allgemeiner Anweisungen	<b>Regelqualifikation:</b> Aufgaben, zu deren Erledigung eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine langjährige	Ab 01.04.2025 Monatsgrundentgelt Eingangsstufe <b>3.691,00 €</b> Hauptstufe <b>3.748,00 €</b>

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsmerkmale	Regelqualifikation und Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
	mit erweitertem Handlungsspielraum.	fachspezifische Berufserfahrung oder eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie eine fachspezifische Weiterbildung erforderlich sind.	1. Zusatzstufe <b>3.805,00 €</b> 2. Zusatzstufe <b>3.861,00 €</b>
E 8 (115 %)	<b>Tätigkeit:</b> Die Ausführung der fachübergreifenden Aufgaben erfolgt im Rahmen allgemeiner Anweisungen mit erweitertem Handlungsspielraum.	<b>Regelqualifikation:</b> Fachübergreifende Aufgaben, zu deren Erledigung eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine langjährige fachspezifische Berufserfahrung oder eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie eine fachspezifische Weiterbildung erforderlich sind.  Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.	Ab 01.04.2025 Monatsgrundentgelt Eingangsstufe <b>3.861,00 €</b> Hauptstufe <b>3.918,00 €</b> 1. Zusatzstufe <b>3.986,00 €</b> 2. Zusatzstufe <b>4.054,00 €</b>
E 9 (121%)	<b>Tätigkeit:</b> Die Ausführung der fachübergreifenden Aufgaben erfolgt im Rahmen allgemeiner Richtlinien mit entsprechend erweitertem Handlungsspielraum	<b>Regelqualifikation:</b> Fachübergreifende Aufgaben, zu deren Erledigung eine abgeschlossene fachbezogene mindestens zweijährige Fachschulausbildung (zum Beispiel Meisterin oder Meister/Technikerin oder Techniker/Betriebswirtin oder Betriebswirt) oder eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine langjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie eine fachspezifische Weiterbildung erforderlich sind.  Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.	Ab 01.04.2025 Monatsgrundentgelt Eingangsstufe <b>4.054,00 €</b> Hauptstufe <b>4.122,00 €</b> 1. Zusatzstufe <b>4.281,00 €</b> 2. Zusatzstufe <b>4.440,00 €</b>
E 10 (135%)	<b>Tätigkeit:</b> Die Ausführung der fachübergreifenden Aufgaben erfolgt im	<b>Regelqualifikation:</b> Fachübergreifende Aufgaben, zu deren Erledigung eine abgeschlossene Hochschulausbildung oder eine	Ab 01.04.2025 Monatsgrundentgelt Eingangsstufe <b>4.440,00 €</b>

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsmerkmale	Regelqualifikation und Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
	Rahmen allgemeiner Richtlinien mit weitgehendem Handlungsspielraum.	abgeschlossene fachspezifische mindestens zweijährige Fachschulausbildung sowie eine mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung oder eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine langjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie Fach- und Spezialkenntnisse erforderlich sind.  Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.	Hauptstufe <b>4.599,00 €</b> 1. Zusatzstufe <b>4.826,00 €</b> 2. Zusatzstufe entfällt
E 11 (155%)	<b>Tätigkeit:</b> Die Aufgabenstellungen werden im Rahmen allgemeiner Richtlinien mit weitgehendem Handlungsspielraum bearbeitet.	<b>Regelqualifikation:</b> Aufgabenstellungen, zu deren Bearbeitung eine abgeschlossene Hochschulausbildung und entweder mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung oder Fach- und Spezialkenntnisse oder eine abgeschlossene fachbezogene mindestens zweijährige Fachschulausbildung sowie eine langjährige fachspezifische Berufserfahrung erforderlich sind.  Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.	Ab 01.04.2025 Monatsgrundentgelt Eingangsstufe <b>5.054,00 €</b> Hauptstufe <b>5.281,00 €</b> 1. Zusatzstufe <b>5.519,00 €</b> 2. Zusatzstufe entfällt
E 12 (176%)	<b>Tätigkeit:</b> Die Aufgabenstellungen werden nach Zielvorgaben bearbeitet.	<b>Regelqualifikation:</b> Aufgabenstellungen, zu deren Bearbeitung eine abgeschlossene Hochschulausbildung und langjährige fachspezifische Berufserfahrung oder eine abgeschlossene fachbezogene mindestens zweijährige Fachschulausbildung sowie eine langjährige fachspezifische Berufserfahrung und Fach- und Spezialkenntnisse erforderlich sind.  Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.	Ab 01.04.2025 Monatsgrundentgelt Eingangsstufe <b>5.758,00 €</b> Hauptstufe <b>5.996,00 €</b> 1. Zusatzstufe <b>6.223,00 €</b> 2. Zusatzstufe entfällt

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsmerkmale	Regelqualifikation und Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
E 12 (196%)	<b>Tätigkeit:</b> Die Aufgabenstellungen werden nach allgemeinen Zielen bearbeitet.	<b>Regelqualifikation:</b> Aufgabenstellungen, zu deren Bearbeitung eine abgeschlossene Hochschulausbildung und langjährige umfangreiche fachspezifische Berufserfahrung sowie Fach- und Spezialkenntnisse in unterschiedlichen Aufgaben erforderlich sind.  Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.	Ab 01.04.2025 Monatsgrundentgelt Eingangsstufe <b>6.451,00 €</b> Hauptstufe <b>6.678,00 €</b> 1. Zusatzstufe entfällt 2. Zusatzstufe entfällt

## 4.2 Stundenlöhne im Überblick

Stundenlöhne der Beschäftigten ab 01. April 2025 (Bruttoangabe in Euro)

Tarifgebiet 1 ehemals Berlin-West (35 Wochenstunden) und

Tarifgebiet 2 ehemals Berlin-Ost (38 Wochenstunden)

Gruppe	Eingruppierungsstufen	Monatslohn	Tarifgebiet 1	Tarifgebiet 2
1	Eingangsstufe	entfällt	entfällt	entfällt
	Hauptstufe	2.657,00	17,45	16,07
	1. Zusatzstufe	entfällt	entfällt	entfällt
	2. Zusatzstufe	entfällt	entfällt	entfällt
2	Eingangsstufe	entfällt	entfällt	entfällt
	Hauptstufe	2.705,00	17,77	16,36
	1. Zusatzstufe	entfällt	entfällt	entfällt
	2. Zusatzstufe	entfällt	entfällt	entfällt
3	Eingangsstufe	2.764,00	18,15	16,72
	Hauptstufe	2.794,00	18,35	16,90
	1. Zusatzstufe	2.878,00	18,90	17,41
	2. Zusatzstufe	2.962,00	19,45	17,92
4	Eingangsstufe	2.962,00	19,45	17,92
	Hauptstufe	3.046,00	20,01	18,43
	1. Zusatzstufe	3.166,00	20,79	19,15
	2. Zusatzstufe	3.287,00	21,59	19,89

Gruppe	Eingruppierungsstufen	Monatslohn	Tarifgebiet 1	Tarifgebiet 2
5	Eingangsstufe	3.287,00	21,59	19,89
	Hauptstufe	3.407,00	<b>22,38</b>	<b>20,61</b>
	1. Zusatzstufe	3.464,00	22,75	20,96
	2. Zusatzstufe	3.520,00	23,12	21,29
6	Eingangsstufe	3.520,00	23,12	21,29
	Hauptstufe	3.577,00	23,49	21,64
	1. Zusatzstufe	3.634,00	23,87	21,98
	2. Zusatzstufe	3.691,00	24,24	22,33
7	Eingangsstufe	3.691,00	24,24	22,33
	Hauptstufe	3.748,00	24,62	22,67
	1. Zusatzstufe	3.805,00	24,99	23,02
	2. Zusatzstufe	3.861,00	25,36	23,36
8	Eingangsstufe	3.861,00	25,36	23,36
	Hauptstufe	3.918,00	25,73	23,70
	1. Zusatzstufe	3.986,00	26,18	24,11
	2. Zusatzstufe	4.054,00	26,63	24,53
9	Eingangsstufe	4.054,00	26,63	24,53
	Hauptstufe	4.122,00	27,07	24,94
	1. Zusatzstufe	4.281,00	28,12	25,90
	2. Zusatzstufe	4.440,00	29,16	26,86
10	Eingangsstufe	4.440,00	29,16	26,86
	Hauptstufe	4.599,00	30,21	27,82
	1. Zusatzstufe	4.826,00	31,70	29,20
	2. Zusatzstufe	entfällt	entfällt	entfällt
11	Eingangsstufe	5.054,00	33,20	30,57
	Hauptstufe	5.281,00	34,69	31,95
	1. Zusatzstufe	5.519,00	36,25	33,39
	2. Zusatzstufe	entfällt	entfällt	entfällt
12	Eingangsstufe	5.758,00	37,82	34,83
	Hauptstufe	5.996,00	39,38	36,27
	1. Zusatzstufe	6.223,00	40,87	37,65
	2. Zusatzstufe	entfällt	entfällt	entfällt

Gruppe	Eingruppierungsstufen	Monatslohn	Tarifgebiet 1	Tarifgebiet 2
13	Eingangsstufe	6.451,00	42,37	39,03
	Hauptstufe	6.678,00	43,86	40,40
	1. Zusatzstufe	entfällt	entfällt	entfällt
	2. Zusatzstufe	entfällt	entfällt	entfällt

Ende

### 4.3 Akkordlohn

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

## 5 Zuschläge

Angefangene Mehrarbeitsstunden, Sonntags- und Feiertagsstunden werden täglich auf halbe Stunden aufgerundet. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere zu zahlen. Das gilt jedoch nicht für den Fall des Zusammentreffens von Zuschlägen für Mehrarbeit und Spätschichtarbeit. Die Zeitzuschläge sind jeweils auf das tatsächliche Stundenentgelt zu zahlen (Berechnung Stundenverdienst siehe Anhang Ziffer 8.1).

### 5.1 Mehrarbeit (Überstunden)

Entgeltgrundlage	Erläuterung	Tarifentgelt
<b>Mehrarbeit</b> Ziffer 6, 2.1, 2.2. Manteltarifvertrag	<b>Vollzeitbeschäftigung</b> Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn die Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten die individuelle tägliche oder die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreitet.  <b>Regelmäßige Wochenarbeitszeit</b> Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38 Stunden („normale Vollzeit“). Für einzelne Beschäftigte kann die individuelle Wochenarbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert gegen entsprechende Bezahlung werden; hierfür bedarf es der Zustimmung des Betriebsrates („verlängerte Arbeitszeit“.)	<b>25 %</b> für die 1. und 2. tägliche Überstunde  <b>50 %</b> ab der 3. täglichen Überstunde, geleistet an demselben Tag

Entgeltgrundlage	Erläuterung	Tarifentgelt
	<p>Für Beschäftigte, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, darf die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der Arbeitsbereitschaft auf höchstens 43 Wochenstunden verlängert werden (siehe Ziffer 8.3).</p> <p><b>Teilzeitbeschäftigung</b></p> <p>Bei Teilzeitbeschäftigten liegt zuschlagspflichtige Mehrarbeit vor, wenn die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden überschritten wird. Werden Teilzeitbeschäftigte außerhalb der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit an Tagen, die regelmäßig keine betrieblichen Arbeitstage sind, zur Arbeitsleistung herangezogen, so liegt zuschlagspflichtige Mehrarbeit vor.</p>	
<p><b>Keine Mehrarbeit</b> Ziffer 6.1.7 Manteltarifvertrag</p>	<p><b>Es liegt keine Mehrarbeit vor, wenn</b></p> <p>a) die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aufgrund betrieblicher Regelungen überschritten wird. Mehrarbeit liegt ferner nicht vor, soweit es sich um Vor- und/oder Nacharbeit handelt,</p> <p>b) wenn zum Ausgleich der individuellen Arbeitszeit im Interesse der Beschäftigten entstehende unbezahlte Ausfallzeiten in der Woche des Ausfalls oder in der darauffolgenden Woche vor- oder nachgearbeitet werden.</p> <p>c) Gelegentliche Überschreitungen der normalen Arbeitszeit bis zur Dauer von einer Viertelstunde, die sich aus dem normalen Dienstbetrieb bei Aufnahme des Betriebes und bei Schichtwechsel ergeben, gelten als Arbeitszeit, nicht aber als Mehrarbeit.</p>	-
<p><b>Bezahlte Freistellung</b> Ziffer 6.1.2, 6.1.3 Manteltarifvertrag</p>	<p><b>Freizeitausgleich ab der 16. Mehrarbeitsstunden möglich</b></p> <p>Mehrarbeit bis zu 16 Stunden im Monat kann im einzelnen Fall auch durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden.</p> <p>Bei mehr als 16 Mehrarbeitsstunden im Monat kann der Beschäftigte die Abgeltung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit verlangen, soweit den nicht dringenden betrieblichen Belang entgegenstehen. Freizeitausgleich hat in den folgenden drei Monaten zu</p>	Zuschläge sind immer zu vergüten

Entgeltgrundlage	Erläuterung	Tarifentgelt
	<p>erfolgen. Die Zuschläge für Mehrarbeit sind grundsätzlich in Geld zu vergüten.</p> <p>Aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung kann Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen werden. Der Freizeitausgleich hat in den folgenden sechs Monaten zu erfolgen. Die Zuschläge für Mehrarbeit sind grundsätzlich in Geld zu vergüten, sofern nicht betrieblich Abgeltung durch Freizeit vereinbart wird.</p>	

## 5.2 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Zuschlagspflichtige Sonntags- und Feiertagsarbeit liegt nicht vor, wenn an Sonntagen Arbeitsstunden in regelmäßiger Dienstzeit geleistet werden und dafür ein entsprechender Freizeitausgleich erfolgt. Wird die Arbeitsleistung in regelmäßiger Dienstzeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag erbracht, so liegt ebenfalls keine zuschlagspflichtige Feiertagsarbeit vor. Jedoch ist ein entsprechender Freizeitausgleich ohne Minderung des Verdienstes zu gewähren. Erfolgt kein bezahlter Freizeitausgleich, so ist für die geleistete Arbeit der halbe entsprechende Zuschlag zu zahlen.

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
<p><b>Nachtarbeit</b> Ziffer 6.3 Manteltarifvertrag</p>	<p>Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr geleistete Arbeit, bei Nachtschichtarbeit auch die außerhalb von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr liegende Arbeitszeit (Nachtschichtarbeit siehe Ziffer 5.3).</p> <p>Die Zeitzuschläge werden für jede geleistete Stunde fällig.</p>	<p><b>22,5 %</b> ab 01.10.2022</p> <p><b>25 %</b> ab 01.10.2024</p> <p><b>40 %</b> Nachtarbeit einschließlich Nachtschichtarbeit, die zugleich Mehrarbeit ist</p>
<p><b>Sonntagsarbeit</b> Ziffer 6.4 Manteltarifvertrag</p>	<p>Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen in der Zeit zwischen 6.00 Uhr und 6.00 Uhr des darauffolgenden Werktages geleistete Arbeit.</p> <p>Beginn und Ende dieser Zeitspanne können durch freiwillige Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.</p>	<p><b>70 %</b> je Stunde</p>
<p><b>Feiertagsarbeit</b></p>	<p>Feiertagsarbeit ist die an gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 6.00 Uhr und 6.00 Uhr des darauffolgenden Werktages geleistete Arbeit.</p>	<p><b>150 %</b> je Stunde</p>

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Ziffer 6.4 Manteltarifvertrag	Beginn und Ende dieser Zeitspanne können durch freiwillige Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.	

### 5.3 Wechselschichtarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
<b>Wechselschicht</b> Ziffer 6.2 und 7.1.2 Manteltarifvertrag	<b>Wechselschichtarbeit mit 2 oder 2 Schichten</b> Wechselschichtarbeit liegt vor, wenn in regelmäßigem Wechsel gearbeitet wird und zwar in <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Schichten (zum Beispiel Früh- und Spätschicht)</li> <li>• 3 Schichten (Früh-, Spät- und Nachtschicht)</li> </ul> Die Schichtzuschläge, die für tatsächlich in den Nachtstunden zwischen 20.00 und 6.00 Uhr geleistete Arbeit gezahlt werden, haben den Rechtscharakter von Nachtarbeitszuschlägen.	
<b>Spätschichtarbeit</b> Ziffer 6.2 und 7.1.2 Manteltarifvertrag	Spätschichtarbeit liegt vor, wenn mindestens 6 Stunden in der Zeit nach 14.00 Uhr gearbeitet wird. Die Zuschläge werden differenziert für die volle Spätschicht bis 23.00 Uhr und ab 23.00 Uhr gezahlt.	<b>12 %</b> für die volle Spätschicht bis 23.00 Uhr <b>22,5 %</b> für die Arbeitszeiten ab 23.00 Uhr ab 01.10.2022 <b>25 %</b> für die Arbeitszeiten ab 23.00 Uhr ab 01.10.2024
<b>Nachtschichtarbeit</b> Ziffer 6.2 und 7.1.2 Manteltarifvertrag	Nachtschichtarbeit liegt vor, wenn mindestens 4 Stunden in der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr gearbeitet wird. Die Zuschläge werden für die volle Nachtschicht gezahlt.	<b>22,5 %</b> für die Arbeitszeiten ab 01.10.2022 <b>25 %</b> für die Arbeitszeiten ab 01.10.2024

### 5.4 Besonderer Erschwerniszuschlag

Zuschlagsart	Erläuterung	Zulagenhöhe
<b>Erschwerniszuschlag</b> Ziffer 3 Tarifvertrag Montagezuschlag	<p>Zur Abgeltung von besonderen Erschwernissen auf der Montage zum Beispiel durch Umgebungseinflüsse und das Tragen von Schutzkleidung erhalten die Montagestammarbeiter einen Zuschlag.</p> <p>Der Erschwernisgrund und die Höhe der jeweiligen Erschwerniszulagen werden, soweit diese nicht anderweitig abgegolten sind, durch Betriebsvereinbarung geregelt. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle nach <a href="#">§ 76 Absatz 5 Betriebsverfassungsgesetz</a>.</p> <p><b>Mindestbetrag in Betrieben ohne Betriebsrat</b></p> <p>In Betrieben ohne Betriebsrat sind die Erschwerniszulagen individuell zu regeln. Dabei beträgt der Mindestbetrag je festgestellter Erschwernis mindestens 0,36 € je Stunde.</p>	<p><b>mindestens 0,36 €</b> je Stunde</p> <p>zu zahlen in Betrieben ohne Betriebsrat</p>

## 6 Zulagen

Keine tariffreurelevanten Zulagen enthalten.

## 7 Sonderzahlungen

### 7.1 Betriebliche Sonderzahlung

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
<p><b>Betriebliche Sonderzahlung Vollanspruch</b></p> <p>Ziffer 2 Tarifverträge über betriebliche Sonderzahlungen Tarifgebiete 1 und 2</p>	<p><b>6 Monate ununterbrochene Betriebszugehörigkeit</b></p> <p>Beschäftigte, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben jährlich einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen. Die Leistungen gelten als Einmalleistungen.</p> <p>Ausgenommen sind die Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.</p> <p><b>Berechnung der Leistungen für die Sonderzahlung</b></p> <p>Bei der Berechnung sind zugrunde zu legen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Für Arbeiter (gewerblich Beschäftigte): Stundenverdienst soweit gewerblich Beschäftigte ein Monatsentgelt beziehen, sind in den Gesamtverdienst auch die festen Bestandteile einzubeziehen.</li> <li>• Für Angestellte: Monatsdurchschnittsverdienst.</li> </ul> <p><b>Zeitpunkt der Auszahlung</b></p> <p>Der Zeitpunkt der Auszahlung ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln; Abschlagszahlungen können aufgenommen werden. Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag der 1. Dezember.</p>	<p>Tarifgebiet 1 und 2 also in ganz Berlin</p> <p><b>25 %</b> nach 6 Monaten</p> <p><b>35 %</b> nach 12 Monaten</p> <p><b>45 %</b> nach 24 Monaten</p> <p><b>55 %</b> nach 36 Monaten</p>
<p><b>Teilzeitbeschäftigung</b></p> <p>Ziffer 2 Tarifverträge über betriebliche Sonderzahlung</p>	<p>Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit bemisst.</p>	<p>individuell zu berechnen</p>
<p><b>Ruhen des Arbeitsverhältnisses</b></p> <p>Ziffer 2 Tarifverträge über betriebliche Sonderzahlung</p>	<p>Anspruchsberechtigte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.</p>	<p>individuell zu berechnen</p>
<p><b>Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit und Rentenalter</b></p> <p>Ziffer 2 Betriebliche Sonderzahlung</p>	<p>Anspruchsberechtigte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, die wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.</p>	<p>volle Leistung</p>

## 7.2 Tarifliches Zusatzgeld

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
<p><b>Tarifliches Zusatzgeld Vollanspruch</b></p> <p>Ziffer 2.1 Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld</p>	<p><b>6 Monate ununterbrochene Betriebszugehörigkeit</b></p> <p>Beschäftigte, die jeweils zum Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld.</p> <p><b>Das Zusatzgeld setzt sich zusammen aus zwei Beträgen:</b></p> <p>d) dem tariflichen Zusatzgeld T-ZUG (A) sowie</p> <p>e) dem tariflichen Zusatzgeld T-ZUG (B).</p> <p><b>Zeitpunkt der Auszahlung</b></p> <p>Das tarifliche Zusatzgeld T-ZUG (A) und T-ZUG (B) werden zum 31. Juli eines Kalenderjahres ausbezahlt.</p> <p>Durch Betriebsvereinbarung kann der Termin für die Fälligkeit T-ZUG abweichend festgelegt werden festgelegt werden, jedoch nicht spätestens als zum 30. September eines Kalenderjahres.</p> <p><b>Besonderheit T-ZUG (A): Tarifliche Freistellungszeit</b></p> <p>Bestimmte Beschäftigte können statt des tariflichen Zusatzgeldes T-ZUG (A) eine Freistellung in Anspruch nehmen (siehe näher in Ziffer 8.2).</p> <p>Der Freistellungsanspruch beträgt 8 Tage für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf 5 Tage pro Woche verteilt. Für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit mehr oder weniger als 5 Tage je Kalenderwoche verteilt, berechnet sich der Freistellungsanspruch anteilig.</p> <p><b>Besonderheit T-ZUG (B): Wirtschaftliche Situation</b></p> <p>Das T-ZUG (B) kann in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes ganz oder teilweise nicht zur Auszahlung gebracht oder zeitlich um bis zu 5 Monate verschoben werden, wenn dies dem Erhalt oder der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit dienlich ist.</p> <p>Voraussetzung ist die vorherige Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Unabhängig davon können die Betriebsparteien in Betrieben mit einem hohen Anteil unterer Entgeltgruppen, die durch die Gewährung des Betrags eine deutlich überproportionale Kostenbelastung haben, mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien eine andere wertgleiche Verteilung der Komponente vereinbaren.</p>	<p>T-ZUG (A)</p> <p><b>27,5 % eines Monatsverdienstes</b></p> <p>oder</p> <p>8 Tage Freistellung</p> <p>T-ZUG (B)</p> <p><b>12,3 % des monatlichen Grundentgelts der Entgeltgruppe 5</b></p> <p>in Abhängigkeit der wirtschaftlichen Situation</p>
<p><b>Teilanspruch</b></p>	<p><b>Im Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig.</b></p>	<p>individuell zu berechnen</p>

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
Ziffer 2.1 Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld	<p>Bei Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 35 Stunden (Berlin-West) oder 38 Stunden (Berlin-Ost) erfolgt eine anteilige Bezahlung.</p> <p>Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalender teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.</p>	
<p><b>Berechnung tarifliches Zusatzgeld T-ZUG (A)</b></p> <p>Ziffer 2.2.1 Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld</p>	<p><b>Das T-ZUG (A) beträgt 27,5 % eines Monatsverdienstes.</b></p> <p>Für die Berechnung eines Monatsverdienstes ist zugrunde zu legen:</p> <p>f) Die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts und</p> <p>g) die zeitabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts der letzten abgerechneten drei Monate vor Auszahlung des tariflichen Zusatzgeldes einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts erhalten sind, jedoch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ohne Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge,</li> <li>– Auslösungen und ähnliche Zahlungen (wie Reisepesen oder Trennungsschädigungen),</li> <li>– Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,</li> <li>– Krankengeldzuschüsse,</li> <li>– Urlaubsvergütung,</li> <li>– die altersvorsorgewirksame Leistungen des Arbeitgebers sowie</li> <li>– einmalige Zuwendungen,</li> </ul> <p>geteilt durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage. Der sich hieraus ergebende Betrag ist mit dem Faktor 21,75 zu multiplizieren.</p>	-

## 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 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.
<b>Eckentgelt</b> Ziffer 5.3 Entgelt-Rahmentarifvertrag	Die Prozentangaben der Entgelte (siehe Entgelttabelle unter Ziffer 4) orientieren sich an dem Eckentgelt der Entgeltgruppe 5 (= 100 %).
<b>Berechnung Stundenentgelt</b> Ziffer 7 Manteltarifvertrag	Bei der Berechnung des Grundentgeltes und der Zuschläge ist folgender Stundenverdienst zugrunde zu legen:  Monatsverdienst dividiert durch (Faktor 4,35 multipliziert mit der Anzahl der regelmäßigen Wochenarbeitsstunden) ergibt den Stundenverdienst.  Monatsverdienst ist der Verdienst des letzten abgerechneten Monats (feste und variable Bestandteile) innerhalb des Berechnungszeitraumes.  Vermögenswirksame oder altersvorsorgewirksame Leistungen, einmalige Zahlungen sowie Grundentgelt und Zuschläge für Mehrarbeit sowie Zuschläge für Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit bleiben unberücksichtigt.
<b>Grundsätze der Entgeltgestaltung</b> Ziffer 7 Entgelt-Rahmentarifvertrag	<b>Die Beschäftigten erhalten entweder ein Zeitentgelt oder Leistungsentgelt</b>  h) Das Zeitentgelt besteht aus dem individuellen tariflichen Grundentgelt und einer Leistungszulage.  i) Das Leistungsentgelt mit einer der folgenden Entgeltmethoden Akkordlohn, Prämie, Provision, Zielentgelt besteht aus dem individuellen tariflichen Grundentgelt und einer Leistungskomponente.  Die Auswahl der tariflichen Entgeltgrundsätze und -methoden und deren Ausgestaltung sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren. Sie können einzeln für den gesamten Betrieb, für einzelne Betriebsbereiche, für mehrere Arbeitsplätze oder für einzelne Arbeitsplätze zur Anwendung kommen.  Im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle nach <a href="#">§ 87 Betriebsverfassungsgesetz</a> .  Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach den jeweils vereinbarten Entgeltgrundsätzen und Entgeltmethoden zu arbeiten.

## 8.2 Erläuterungen zur Eingruppierung

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p><b>Eingruppierungsgrundsätze</b></p> <p>Ziffer 3.1 Entgelt-Rahmentarifvertrag</p>	<p><b>Maßgebend für die Eingruppierung ist allein die übertragende Arbeit</b></p> <p>Grundlage der Eingruppierung sind allein die Anforderungen aus der übertragenen Arbeit (Tätigkeiten, Aufgaben, fachübergreifende Aufgaben oder Aufgabenstellungen) an die Beschäftigten. Hierbei werden alle Anforderungen, soweit sie die übertragene Arbeit prägen, in ihrer Gesamtheit bewertet. Die Inhalte der Arbeitsaufgaben werden durch den Arbeitgeber festgelegt.</p> <p>Für die Eingruppierung ist allein die übertragene Arbeit maßgebend. Berufs-, Positions- und Funktionsbezeichnungen, Dienststellungen und ähnliches begründen keinen Anspruch auf eine Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe.</p> <p>Soweit die Merkmale einer Entgeltgruppe einen bestimmten beruflichen Ausbildungsgang ansprechen, Beschäftigte einen solchen aber nicht durchlaufen haben, sind sie doch in diese Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn ihre Arbeit die Anforderungen dieser Gruppe erfüllt.</p> <p>Andererseits begründet ein durchlaufener Ausbildungsgang für sich allein keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe, wenn die übertragene Arbeit diesen Ausbildungsgang nicht verlangt.</p>
<p><b>Grundentgelt</b></p> <p>Ziffer 3.2 Entgelt-Rahmentarifvertrag</p>	<p>Die Beschäftigten haben Anspruch auf das Grundentgelt der Entgeltstufe in der Entgeltgruppe, in die sie entsprechend ihrer Arbeitsaufgabe eingruppiert wurden.</p>
<p><b>Arbeiten in einer niedrigen Entgeltgruppe</b></p> <p>Ziffer 3.2.1 und 3.2.2 Entgelt-Rahmentarifvertrag</p>	<p>Die Beschäftigten haben Anspruch auf ihren bisherigen Verdienst, auch wenn sie vorübergehend Arbeiten in einer niedriger bewerteten Entgeltgruppe beziehungsweise Entgeltstufe verrichten.</p>
<p><b>Abgruppierung</b></p> <p>Ziffer 3.2.3 Entgelt-Rahmentarifvertrag</p>	<p>Bevor eine Abgruppierung wirksam werden kann, sollen den betroffenen Beschäftigten vorrangig ihrer gegenwärtigen Eingruppierung gleichwertige und zumutbare Arbeiten angeboten werden.</p> <p>Ist es jedoch erforderlich, einen Beschäftigten auf Dauer mit Arbeiten niedrigerer Entgeltgruppen als der mit ihm vereinbarten zu beschäftigen, so kann er einvernehmlich oder nach Ausspruch einer Änderungskündigung umgruppiert werden. Im Fall einer Abgruppierung erhalten die Beschäftigten während der Dauer der für sie jeweils geltenden Kündigungsfristen, mindestens aber für 7 Monate, den früheren Verdienst.</p> <p>Auch im Anschluss an die Abgruppierung Soll die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber dem Beschäftigten nach Möglichkeiten einen anderen seiner Eignung, seinem Können, seiner bisherigen Arbeitsweise und seinem bisherigen Verdienst entsprechenden Arbeitsplatz anbieten.</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p><b>Arbeiten in einer höheren Entgeltgruppe</b></p> <p>Ziffer 3.2.4 Entgelt-Rahmentarifvertrag</p>	<p><b>Anspruch auf Ausgleichsbetrag ab der 7. Arbeitswoche</b></p> <p>Werden Beschäftigte aushilfs- oder vertretungsweise vorübergehend mit Arbeit beschäftigt, die einer höheren Entgeltgruppe zuzuordnen ist, so begründet dies keinen Anspruch auf einen höheren Verdienst, wenn die vorübergehende Arbeit nicht länger als 6 Wochen dauert.</p> <p>Dabei sind wiederholte Beschäftigungen mit Arbeit höherer Entgeltgruppen von mindestens zwei zusammenhängenden Wochen innerhalb eines Kalenderjahres zusammenzurechnen.</p> <p>Ab der 7. Woche wird ein Ausgleichsbetrag gezahlt, der in einem angemessenen Verhältnis zur ausgeübten Arbeit steht. Erfolgt eine vollständige Übernahme der Arbeit, wird dann der Differenzbetrag zu der der Arbeit entsprechenden Entgeltstufe der höheren Entgeltgruppe gezahlt.</p> <p><b>Akkordbeschäftigte haben Anspruch auf die höhere Entlohnung</b></p> <p>Werden Beschäftigte im Akkordentgelt aushilfs- oder vertretungsweise vorübergehend mit Arbeit beschäftigt, die einer Entgeltstufe in einer höheren Entgeltgruppe zuzuordnen ist, so haben sie für diese Arbeit Anspruch auf Grundentgelt nach dieser Entgeltstufe in der höheren Entgeltgruppe.</p> <p><b>Dauerhafte Arbeit in höherer Entgeltgruppen</b></p> <p>Führen Beschäftigte auf Dauer höherwertige Arbeit aus, sind sie entsprechend einzugruppieren. Ist die Dauerhaftigkeit nicht sicher, so erfolgt die Umgruppierung in die Entgeltstufe der höheren Entgeltgruppe, wenn die Beschäftigung mit der höherwertigen Arbeit länger als 12 Wochen dauert.</p>
<p><b>Entgeltstufen, siehe Entgelttabelle Ziffer 4</b></p> <p>Ziffer 5.1 Entgelt-Rahmentarifvertrag</p>	<p><b>Eingangsstufe</b></p> <p>Bis zur selbständigen Ausführung der übertragenen Arbeit, in den Entgeltgruppen 3 bis 5 in der Regel bis zu 6 Monaten, in den Entgeltgruppen 6 bis 13 in der Regel bis zu 12 Monaten. Im Rahmen dieser Regeleinarbeitungszeiten sollen die Beschäftigten befähigt werden, die übertragene Arbeit selbständig auszuführen.</p> <p><b>Hauptstufe</b></p> <p>Selbständige Ausführung der übertragenen Arbeit.</p> <p><b>1. Zusatzstufe</b></p> <p>Die übertragene Arbeit geht über das Anforderungsniveau der jeweiligen Hauptstufe hinaus, es ist jedoch noch keine Einstufung in die nächsthöhere Entgeltstufe (2. Zusatzstufe) beziehungsweise die nächsthöhere Entgeltgruppe gerechtfertigt.</p> <p><b>2. Zusatzstufe</b></p> <p>Die übertragene Arbeit erfordert ausgeprägte betriebliche Spezialkenntnisse, die über das Anforderungsniveau der jeweiligen 1. Zusatzstufe hinausgehen, es ist jedoch noch keine Eingruppierung in die nächsthöhere Entgeltgruppe gerechtfertigt.</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	<p><b>Zuordnung der Entgeltgruppen in die Entgeltstufen</b></p> <p>Den Entgeltgruppen werden die Entgeltstufen wie folgt zugeordnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entgeltgruppen 1 und 2: Hauptstufe</li> <li>• Entgeltgruppen 3 bis 9: Eingangsstufe, Hauptstufe, 1. Zusatzstufe, 2. Zusatzstufe</li> <li>• Entgeltgruppen 10 bis 12: Eingangsstufe, Hauptstufe, 1. Zusatzstufe</li> <li>• Entgeltgruppe 13: Eingangsstufe, Hauptstufe.</li> </ul> <p><b>Berechnung der Entgelte in den Zusatzstufen und in der Eingangsstufe</b></p> <p>Für die Berechnung der Entgelte in den Zusatzstufen sowie der Eingangsstufe gilt folgendes:</p> <p>j) Das Entgelt der 1. Zusatzstufe berechnet sich aus dem Entgelt der Hauptstufe der jeweiligen Entgeltgruppe zuzüglich ein Drittel der Differenz zwischen diesem Wert und dem Entgelt der Hauptstufe der nächsthöheren Entgeltgruppe.</p> <p>k) Das Entgelt der 2. Zusatzstufe berechnet sich aus dem Entgelt der Hauptstufe der jeweiligen Entgeltgruppe zuzüglich zwei Drittel der Differenz zwischen diesem Wert und dem Entgelt der Hauptstufe der nächsthöheren Entgeltgruppe.</p> <p>l) Das Entgelt der Eingangsstufe berechnet sich aus dem Entgelt der Hauptstufe der nächstniedrigeren Entgeltgruppe zuzüglich zwei Drittel der Differenz zwischen diesem Wert und dem Entgelt der Hauptstufe der jeweiligen Entgeltgruppe.</p>

### 8.3 Arbeitszeit

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p><b>Regelmäßige Arbeitszeit</b> Ziffer 2 Manteltarifvertrag</p>	<p>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 35 Stunden („normale Vollzeit“) in Tarifgebiet 1 (ehemals Berlin-West) und 38 Stunden in Tarifgebiet 2 (ehemals Berlin-Ost).</p> <p>Die Arbeitszeit verteilt sich grundsätzlich auf die Werktage von Montag bis Freitag.</p> <p>Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt für Vollzeitbeschäftigte die regelmäßige tägliche Arbeitszeit 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.</p>
<p><b>Pausen</b></p>	<p><b>Umkleidezeiten sowie Essenspausen und besonders schmutzige Arbeiten</b></p> <p>Zeiten zum Umkleiden und Waschen sowie Frühstücks-, Mittags-, und Vesperpausen sind keine Arbeitszeiten. Bei gesundheitsschädlichen und besonders schmutzigen Arbeiten haben die Beschäftigten Anspruch auf eine</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Ziffer 3 Manteltarifvertrag und Anlage 2	<p>bezahlte Zeit zum Reinigen vor den Pausen und vor Arbeitsschluss, deren Dauer zwischen den Betriebsparteien zu regeln ist. Das gleiche gilt in besonders gelagerten Fällen hinsichtlich des Umkleidens.</p> <p>Der Anspruch besteht, sofern und solange eine besondere Verschmutzung vorliegt, wie zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beim Polieren von Metallteilen aus Zink, Messing, Aluminium und so weiter mit oder ohne galvanische Überzüge, zum Beispiel von Türgriffen, Kurbeln, Ausstellfenstern, durch Schleif- und Schwabbelverschmutzung und die Polierpaste;</li> <li>• beim Ausleeren von Formkästen für Motor-Zylinderblöcke aus Grauguss am Ausleerrost durch das Hantieren mit den Gussstücken, den Formkästen und dem Formsand und durch den beim Ausschlagen der Kästen und beim Durchstampfen des Formsandes entstehenden Staub;</li> <li>• bei Überholungs- und Reparaturarbeiten an dem durch Öl, Fett und Staub stark verschmutzten Rädertrieb einer Kurbelpresse;</li> <li>• beim Reinigen des Zuges eines Zweiflammrohrkessels durch die im Inneren zu schaufelnde Flugasche und durch die Beseitigung der im Kessel haftenden Asche mit Spachtel und Drahtbürste.</li> </ul>
<b>Verteilung der Arbeitszeit</b>  Ziffer 2 Manteltarifvertrag	<p><b>Die Regelarbeitszeit muss im Durchschnitt von 12 Monaten erreicht werden</b></p> <p>Die für einzelne Beschäftigte festgelegte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Werktage von Montag bis Freitag verteilt werden; sie kann auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden.</p> <p>Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit muss im Durchschnitt von längstens 12 Monaten erreicht werden. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann auch ein längerer Ausgleichszeitraum festgelegt werden.</p> <p><b>Verteilung der Arbeitszeit einschließlich Samstag möglich</b></p> <p>Aus betrieblichen Gründen kann für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen, die mit der Überwachung der Werksanlagen (nicht für die Produktion) oder der Instandsetzung oder der Wartung von Betriebsmitteln beschäftigt sind, die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 5 Werktagen unter Einschluss des Samstags mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die Zustimmung des Betriebsrates kann nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden.</p>
<b>Verlängerung der Arbeitszeit</b>  Ziffer 2 Manteltarifvertrag	<p><b>Die Anhebung der Arbeitszeit ist zustimmungspflichtig</b></p> <p>Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies ihrer Zustimmung.</p> <p>Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	<p>Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden erhalten die einzelnen Beschäftigten eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.</p> <p>Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Beschäftigten oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.</p>
<p><b>Verkürzung der Arbeitszeit</b> Ziffer 2 Manteltarifvertrag</p>	<p><b>„Verkürzte Vollzeit“ auf 28 Wochenstunden</b></p> <p>Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit von 35 Stunden können ihre wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend auf bis zu 28 Stunden verkürzen („verkürzte Vollzeit“). Dies gilt nicht für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die einen Altersteilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben. Der Antrag kann auch wiederholt gestellt werden.</p> <p>Bei der Vereinbarung einer solchen verkürzten Vollzeit erhalten Beschäftigte eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.</p> <p><b>Anspruchsvoraussetzungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Verkürzung hat jeweils volle Stunden zu betragen. Eine Verkürzung um 3,5 Stunden ist ebenfalls möglich.</li> <li>• Der Anspruch besteht auf eine Laufzeit von mindestens 6 und höchstens 24 ganzen Monaten.</li> <li>• Der Anspruch besteht nach einer Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren. Er besteht nicht, wenn der Beschäftigte in den letzten 6 Monaten vor Antragstellung seine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen eines Anspruchs nach dem <a href="#">Teilzeit- und Befristungsgesetz</a> abgesenkt hatte.</li> <li>• Der Anspruch ist spätestens 6 Monate vor dem geplanten Beginn der Verkürzung geltend zu machen.</li> </ul> <p><b>Ablehnung des Antrags</b></p> <p>Stellt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber fest, dass das entfallende Arbeitsvolumen voraussichtlich nicht mit der entsprechenden Qualifikation kompensiert werden kann, hat er das dem Beschäftigten zeitnah mitzuteilen. Auf Wunsch des Beschäftigten ist unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu prüfen, ob die erwünschte Arbeitszeitverringerung zu einem späteren Zeitpunkt oder auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz möglich ist. Wird hierbei keine Einigung erzielt, kann der Antrag abgelehnt werden.</p> <p>Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann den Antrag auch ablehnen, wenn und solange 10 % der beschäftigten des Betriebs von einer verkürzten Vollzeit Gebrauch machen oder wenn eine Gesamt-Überlastquote von 18 % der Beschäftigten mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden überschritten wird.</p> <p>Die Ablehnung ist dem Beschäftigten schriftlich spätestens 6 Wochen vor Beginn der verkürzten Vollzeit mitzuteilen.</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	<p>Wird über die beantragte Verteilung der Arbeitszeit keine Einigung erzielt, wird auf Wunsch des Beschäftigten ein Betriebsratsmitglied hinzugezogen mit dem Ziel, eine Einigung herzustellen. Soweit möglich, ist der Einsatz auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz oder eine zeitliche Verschiebung des Beginns der verkürzten Vollzeit anzubieten.</p> <p>Gelingt auch hierbei keine Einigung, bietet die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber entweder die Realisierung der beantragten verkürzten Vollzeit durch ganze freie Tage oder durch eine verkürzte tägliche Arbeitszeit an. Lehnt der Beschäftigte dieses Angebot ab, gilt der Antrag auf verkürzte Vollzeit als zurückgenommen.</p> <p><b>Ausscheidende Beschäftigte</b></p> <p>Durch betriebsbedingte Kündigung ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Vollzeit gestanden hätten. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.</p>
<p><b>Teilzeit- beschäftigte</b></p> <p>Ziffer 2 Manteltarifvertrag</p>	<p>Teilzeitarbeitsverhältnisse sind Arbeitsverhältnisse, für die im Einzelarbeitsvertrag eine geringere Arbeitszeit als 35 Stunden wöchentlich vereinbart ist.</p> <p><b>Ablehnung eines gesetzlichen Verringerungsanspruchs</b></p> <p>Ein betrieblicher Grund zur Ablehnung eines gesetzlichen Verringerungsanspruchs nach <a href="#">§ 8 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz</a> liegt auch dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit zu einer Zahl der Teilzeitbeschäftigten von mehr als 10 % der Beschäftigten des Betriebs führt oder wenn eine Gesamt-Überlastquote von 18 % der Beschäftigten mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden überschritten wird. Beschäftigte in verkürzter Vollzeit werden in die Teilzeitquote von 10 % nicht mit einberechnet.</p>
<p><b>Arbeitsbereitschaft</b></p> <p>Ziffer 2 Manteltarifvertrag</p>	<p>Für Beschäftigte, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, darf die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der Arbeitsbereitschaft verlängert werden, wenn der Anteil der Arbeitsbereitschaft durchschnittlich 25 % der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit ausmacht, jedoch höchstens bis zu 43 Stunden in der Woche.</p> <p>Arbeitsbereitschaft kann zum Beispiel bei Beschäftigten im Wach- und Pförtnerdienst, Maschinisten, Heizern und Beschäftigten an automatischen und halbautomatischen Kesselanlagen, bei Beschäftigten im Fahrdienst (Fahrern und Begleitern), bei Angehörigen der Werksfeuerwehr, Heilgehilfen und so weiter vorliegen. Keine Arbeitsbereitschaft ist zum Beispiel das ständige Beobachten beziehungsweise Überwachen von technischen Anlagen.</p> <p>An welchen Arbeitsplätzen regelmäßig und in erheblichem Umfang</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	<p>Arbeitsbereitschaft anfällt, wird durch die Betriebsparteien festgestellt und schriftlich niedergelegt.</p> <p><b>Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft</b></p> <p>Für Beschäftigte, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, darf die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der Arbeitsbereitschaft verlängert werden, wenn der Anteil der Arbeitsbereitschaft durchschnittlich 25 % der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit ausmacht. Jedoch höchstens bis zu 43 Stunden in der Woche.</p>
<p><b>Arbeitszeit am Jahresende</b></p> <p>Ziffer 2 Manteltarifvertrag</p>	<p><b>Heiligabend und Silvester</b></p> <p>Am 24. und 31. Dezember darf nicht mehr als 6 Stunden gearbeitet werden. Von der an diesen Tagen ausfallenden Arbeitszeit sind jeweils 2 Stunden, die nicht vor- oder nachzuarbeiten sind, zu vergüten.</p> <p><b>Ein- und Mehrschichtbetriebe</b></p> <p>In Einschichtbetrieben soll die Arbeitszeit unter den vorstehenden Voraussetzungen nicht über 13:00 Uhr ausgedehnt werden. In Mehrschichtbetrieben ist hinsichtlich des Schichtendes eine entsprechende betriebliche Vereinbarung zu treffen.</p>
<p><b>Zeitausgleich</b></p> <p>Ziffer 2 Manteltarifvertrag</p>	<p><b>Zeitausgleich durch freie Tage</b></p> <p>Aus Anlass der Neufestlegung der Arbeitszeit wird die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert. Bei einer Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Beschäftigten kann der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen. Dabei muss zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Beschäftigten gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Es dürfen nicht mehr als 5 freie Tage zusammengefasst werden.</p>
<p><b>Inventur</b></p> <p>Ziffer 4 Manteltarifvertrag</p>	<p><b>Schließung während der Inventur</b></p> <p>Der Betrieb oder eine Betriebsabteilung kann während der Dauer der Inventur nach Beratung mit dem Betriebsrat geschlossen werden. Eine Schließung ist jedoch - soweit es die betrieblichen Verhältnisse gestatten - zu vermeiden.</p> <p><b>Keine Entgeltminderung</b></p> <p>Durch die infolge der Inventur ausfallende Arbeitszeit tritt keine Entgeltminderung ein, jedoch kann die ausfallende Arbeitszeit durch Vor- oder Nacharbeit bis zur Dauer einer Schicht, die im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auf einen mit den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften übereinstimmenden Zeitraum zu verteilen ist, ausgeglichen werden.</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	Ist Vor- oder Nacharbeit nicht möglich, so ist die infolge der Inventur ausfallende Arbeitszeit zu vergüten.

Ende