



Krafffahrzeug-Handwerk

Entgeltbeträge gültig ab dem 01. Oktober 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Tarifverträge	3
2	Geltungsbereich	4
2.1	Räumlich	4
2.2	Fachlich	4
2.3	Persönlich	4
3	Entgeltmodalitäten im Überblick	5
4	Entgelttabellen	6
4.1	Entgeltgruppen der gewerblichen Beschäftigten	6
4.2	Entgeltgruppen der kaufmännischen Angestellten	8
4.3	Leistungslohn (Akkordarbeit)	9
5	Zuschläge	10
5.1	Mehrarbeit (Überstunden)	10
5.2	Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	11
5.3	Erschwerniszuschläge für besonders schmutzige Arbeiten	13
5.4	Erschwerniszuschläge für gesundheitsschädliche oder gefährliche Arbeiten	13
6	Zulagen	14
7	Sonderzahlungen	15
7.1	Jahressonderzahlung	15
8	Anhang	16
8.1	Erläuterungen zum Entgelt und Akkordlohn	16
8.2	Erläuterungen zur Eingruppierung	17
8.3	Erläuterungen zur Arbeitszeit	18

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Angestellte im Kraftfahrzeughandwerk vom 20. September 2007 mit Wirkung ab 01. Oktober 2007 zwischen der Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe eingetragener Verein (kurz e.V.) und der IG-Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
- Lohntarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Angestellte im Kraftfahrzeughandwerk vom 20. September 2007 mit Wirkung ab 01. Oktober 2007 zwischen der Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe e.V. und der IG-Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
- Gehaltstarifvertrag für Angestellte im Kraftfahrzeughandwerk vom 20. September 2007 mit Wirkung ab 01. Oktober 2007 zwischen der Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe e.V. und der IG-Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen und dem Anhang zum Gehaltstarifvertrag für Angestellte im KFZ-Gewerbe
- Tarifvertrag über Sonderzahlungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Angestellte im Kraftfahrzeughandwerk vom 20. September 2007 mit Wirkung ab 01. Oktober 2007 zwischen der Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe e.V. und der IG-Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
- Lohnstabelle für die Beschäftigten der Mitgliedsbetriebe der Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe in Berlin vom 01.06.2023
- Gehaltstabelle für die Beschäftigten der Mitgliedsbetriebe der Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe in Berlin vom 01.06.2023

2 Geltungsbereich

2.1 Räumlich

Die tariflichen Regelungen gelten für das Land Berlin.

2.2 Fachlich

Die tariflichen Regelungen gelten für alle Unternehmen des Kraftfahrzeug-Gewerbes.

2.3 Persönlich

Erfasst werden alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit dies nicht ausdrücklich anders geregelt ist.

Die tariflichen Regelungen gelten nicht für leitende Angestellte gemäß [§ 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz](#). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ständig an Tankstellen beschäftigt sind, fallen nicht unter die tariflichen Regelungen; wird die Tankstelle jedoch von Beschäftigten der Kraftfahrzeug-Betriebe bedient, so sind für sie die tariflichen Regelungen anzuwenden.

Das gilt auch bei aushilfsweiser Tätigkeit an Tankstellen.



3 Entgeltmodalitäten im Überblick

Grundentgelt	Betrag ab dem 01. Oktober 2024	Detailansicht
Stundenentgelt, gewerblich Beschäftigte	14,27 € bis 22,94 €	Seite 6
Monatslohn, gewerblich Beschäftigte	2.235,00 € bis 3.592,00 €	Seite 6
Monatsentgelt, kaufmännisch Angestellte	2.031,00 € bis 4.624,00 €	Seite 8
Zuschläge	Zuschlagshöhe	Detailansicht
Mehrarbeitsstunden (Überstunden)	30 % vom Stundenentgelt	Seite 10
Nachtarbeit	15 %, 50 % oder 60 % vom Stundenentgelt	Seite 11
Wechselschicht	15 % vom Stundenentgelt	Seite 11
Sonntagsarbeit	35 % oder 70 % vom Stundenentgelt	Seite 11
Feiertagsarbeit	75 % oder 150 % vom Stundenentgelt	Seite 11
Erschwerniszuschläge	10 % oder 15 % vom Stundenentgelt	Seite 13
Zulagen	Zulagenhöhe	Detailansicht
Keine tariffreurelevanten Zulagen	Keine tariffreurelevanten Zulagen	Seite 14
Sonderzahlungen	Zahlungshöhe	Detailansicht
Jahressonderzahlung	20 % bis 50 % eines Monatsverdienstes	Seite 15
Arbeitszeit	Wochenstunden	Detailansicht
Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit	36 Stunden	Seite 18

4 Entgelttabellen

4.1 Entgeltgruppen der gewerblichen Beschäftigten

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit, Tätigkeitsmerkmale und Regelqualifikation	Tarifentgelt/Monat (Bruttoangabe)	Tarifentgelt/Stunde (Bruttoangabe)
1 (74 %)	<p>Tätigkeit: Ungelernte (zum Beispiel Helferinnen und Helfer)</p> <p>Tätigkeitsbeschreibung: Arbeiten, die von ungelernten Beschäftigten ohne vorherige Arbeitskenntnisse sofort ausgeführt werden können</p>	<p>Ab 01.10.2024</p> <p>Monatslohn 2.235,00 €</p>	<p>Ab 01.10.2024</p> <p>Stundenlohn 14,27 €</p>
2 (79 %)	<p>Tätigkeit: Angelernte (zum Beispiel Helferinnen und Helfer)</p> <p>Tätigkeitsbeschreibung: Arbeiten, die von angelernten Beschäftigten ausgeführt werden können</p>	<p>Ab 01.10.2024</p> <p>Monatslohn 2.385,00 €</p>	<p>Ab 01.10.2024</p> <p>Stundenlohn 15,23 €</p>
3 (84 %)	<p>Tätigkeit: Helferinnen und Helfer der Gesellinnen oder Gesellen</p> <p>Tätigkeitsbeschreibung: Arbeiten, die Fachkenntnisse und Erfahrungen verlangen, wie sie üblicherweise von den Helfenden der Gesellinnen und Gesellen gefordert werden</p>	<p>Ab 01.10.2024</p> <p>Monatslohn 2.537,00 €</p>	<p>Ab 01.10.2024</p> <p>Stundenlohn 16,20 €</p>
4 (95 %)	<p>Tätigkeit: Facharbeiten im ersten Gesellenjahr</p> <p>Tätigkeitsbeschreibung und Regelqualifikation: Die Ausführung dieser Arbeiten setzt eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung voraus.</p>	<p>Ab 01.10.2024</p> <p>Monatslohn 2.869,00 €</p>	<p>Ab 01.10.2024</p> <p>Stundenlohn 18,32 €</p>
5 (100 %)	<p>Tätigkeit: Facharbeiten nach dem ersten Gesellenjahr</p> <p>Tätigkeitsbeschreibung und Regelqualifikation: Facharbeiten wie in der Lohngruppe 4, jedoch nach dem ersten Gesellenjahr</p>	<p>Ab 01.10.2024</p> <p>Monatslohn 3.019,00 €</p> <p>Ecklohn</p>	<p>Ab 01.10.2024</p> <p>Stundenlohn 19,28 €</p>

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit, Tätigkeitsmerkmale und Regelqualifikation	Tarifentgelt/Monat (Bruttoangabe)	Tarifentgelt/Stunde (Bruttoangabe)
6 (110 %)	<p>Tätigkeit: Gesellinnen und Gesellen mit schwierigen Facharbeiten</p> <p>Tätigkeitsbeschreibung und Regelqualifikation: Schwierige Facharbeiten, die an das fachliche Können besondere Anforderungen stellen sowie Selbstständigkeit und Verantwortlichkeit verlangen</p>	<p>Ab 01.10.2024</p> <p>Monatslohn 3.321,00 €</p>	<p>Ab 01.10.2024</p> <p>Stundenlohn 21,21 €</p>
7 (119 %)	<p>Tätigkeit: Gesellinnen und Gesellen mit hochwertigen Facharbeiten</p> <p>Tätigkeitsbeschreibung und Regelqualifikation Hochwertige Facharbeiten, die größtes Können verlangen</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit entsprechenden theoretischen Kenntnissen, • völliger Selbstständigkeit und • Dispositionsvermögen. <p>In dieser Lohngruppe sind auch Beschäftigte einzugruppieren, die als Leiterinnen und Leiter von Arbeitsgruppen wie zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meisterstellvertreterin oder Meisterstellvertreter, • Kolonnenführerin oder Kolonnenführer, • bauleitende Monteurin oder bauleitender Monteur <p>die volle Verantwortung für ihr Aufgabengebiet zu tragen haben.</p>	<p>Ab 01.10.2024</p> <p>Monatslohn 3.592,00 €</p>	<p>Ab 01.10.2024</p> <p>Stundenlohn 22,94 €</p>

4.2 Entgeltgruppen der kaufmännischen Angestellten

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit und Qualifikation	Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
1	<p>Tätigkeit und Regelqualifikation:</p> <p>Angestellte mit einfachen schematischen Tätigkeiten</p>	<p>Tätigkeitsbeispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hilfskräfte 	<p>Ab 01.10.2024 Monatsentgelt</p> <p>1. und 2. Tätigkeitsjahr 2.031,00 € (65 %)</p> <p>3. Tätigkeitsjahr 2.187,00 € (70 %)</p> <p>Ab dem 4. Jahr 2.281,00 € (73 %)</p>
2	<p>Tätigkeit und Regelqualifikation:</p> <p>Angestellte mit Tätigkeiten, für die ein Anlernen oder eine zweijährige Ausbildung im Beruf erforderlich ist</p>	<p>Tätigkeitsbeispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Junior-Verkäuferinnen oder Junior-Verkäufer (ohne Erfahrung für die Tätigkeit im 1. Jahr, wenn ein Ausbildungsplan vereinbart wird, kann dieser Zeitraum verlängert werden) • ET-Verkäuferinnen oder ET-Verkäufer • Sachbearbeiterinnen oder Sachbearbeiter • Kassiererinnen oder Kassierer • Daten- und Phontypistinnen oder Daten- und Phontypisten • Lageristinnen und Lageristen 	<p>Ab 01.10.2024 Monatsentgelt</p> <p>1. und 2. Tätigkeitsjahr 2.343,00 € (75 %)</p> <p>3. Tätigkeitsjahr 2.468,00 € (79 %)</p> <p>Ab dem 4. Jahr 2.593,00 € (83 %)</p>
3	<p>Tätigkeit und Regelqualifikation:</p> <p>Angestellte mit erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung sowie Angestellte, die qualifizierte Arbeiten selbstständig erledigen, für die besondere Fachkenntnisse erforderlich sind</p>	<p>Tätigkeitsbeispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sachbearbeiterinnen oder Sachbearbeiter (selbstständig) • Automobil-Verkäuferinnen oder Automobilverkäufer • ET-Verkäuferinnen oder ET-Verkäufer • KD-Beraterinnen oder KD-Kundenberater und Teamchefinnen oder Teamchefs • KD-Meisterinnen und KD-Meister • Hauptkassiererinnen und Hauptkassierer • Disponentinnen und Disponenten • Operatorinnen und Operatoren • Programmiererinnen und Programmierer 	<p>Ab 01.10.2024 Monatsentgelt</p> <p>1. und 2. Tätigkeitsjahr 2.687,00 € (86 %)</p> <p>3. Tätigkeitsjahr 2.780,00 € (89 %)</p> <p>4. Tätigkeitsjahr 2.905,00 € (93 %)</p> <p>Ab dem 5. Jahr 3.124,00 € (100 %) Eckentgelt</p>

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit und Qualifikation	Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
4	Tätigkeit: Angestellte mit selbstständiger Stellung im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit voller Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich	Tätigkeitsbeispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Teileleiterinnen und Teileleiter • Mitverkaufende Verkaufsleiterinnen und Verkaufsleiter • selbstständige Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter mit voller Verantwortung, zum Beispiel Steuersachbearbeiterinnen und Steuersachbearbeiter • Revisorinnen und Revisoren • Werkstattleiterinnen und Werkstattleiter sowie Werkstattmeisterinnen und Werkstattmeister in leitender Funktion • EDV-Leiterinnen und EDV-Leiter (elektronische Datenverarbeitung) • Einkaufsleiterinnen und Einkaufsleiter 	Ab 01.10.2024 Monatsentgelt 1. und 2. Tätigkeitsjahr 3.280,00 € (105 %) 3. Tätigkeitsjahr 3.405,00 € (109 %) 4. Tätigkeitsjahr 3.561,00 € (114 %) Ab dem 5. Jahr 3.780,00 € (121 %)
5	Tätigkeit: Angestellte in selbstständiger Stellung und mit voller Verantwortung	Tätigkeitsbeispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Verkaufsleiterinnen und Verkaufsleiter • Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter • Finanzleiterinnen und Finanzleiter 	Ab 01.10.2024 Monatsentgelt 1. und 2. Tätigkeitsjahr 3.936,00 € (126 %) 3. Tätigkeitsjahr 4.124,00 € (132 %) Ab dem 4. Jahr 4.342,00 € (139 %) Ab dem 5. Jahr 4.624,00 € (148 %)
6	Keine Tarifregelung	freie Vereinbarung	freie Vereinbarung

4.3 Leistungslohn (Akkordarbeit)

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



5 Zuschläge

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur jeweils der höhere Zuschlag zu zahlen.

5.1 Mehrarbeit (Überstunden)

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
<p>Mehrarbeit § 6 Nummer 1 und § 7 Nummer 1 a und 2 Manteltarifvertrag</p>	<p>Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die tariflich festgelegte Arbeitszeit hinausgeht.</p> <p>Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit Die regelmäßige Wochenarbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 36 Stunden verteilt auf fünf zusammenhängende Werktage (siehe Anhang Ziffer 8.3).</p> <p>Grundsatz: Abgeltung durch Freizeit Eine Abgeltung der Mehrarbeit hat grundsätzlich durch Gewährung von bezahlter Freizeit zu erfolgen.</p> <p>Tarifliche Regelung für das Land Berlin: Auszahlung Beschäftigte können aber die Vergütung der Mehrarbeitszuschläge verlangen und in Ausnahmefällen die Vergütung der Mehrarbeitsstunden beantragen.</p> <p>Angefangene Arbeitsstunde Angefangene Stunden werden täglich auf halbe Stunden aufgerundet.</p>	<p>Grundsatz: Freizeitausgleich</p> <p>Ausnahme: Zuschlag von 30 % auf das tatsächlich gezahlte Stundenentgelt</p>
<p>Besonderheit bei Automobilverkäuferin, Automobilverkäufer § 6 Nummer 1 Manteltarifvertrag</p>	<p>Gehalt aus Fixum und Provision Für Angestellte, deren Gehalt aus Fixum und Provision besteht (wie Automobilverkäuferin oder Automobilverkäufer) und für die die tariflich geregelte wöchentliche Arbeitszeit (regelmäßig 36 Wochenstunden) nicht eingehalten werden kann, besteht ein Anspruch auf Bezahlung der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nur dann, wenn das vertraglich vereinbarte Tarifentgelt plus 15 % nicht überschritten wird.</p>	<p>Nur eingeschränkt zuschlagspflichtig</p>

5.2 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Nachtarbeit § 6 Nummer 3 und § 7 Nummer 1 c Manteltarifvertrag	<p>Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.30 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.</p> <p>Regelmäßige Nachtarbeit</p> <p>Regelmäßige Nachtarbeit liegt vor, wenn sie im Rahmen eines Schichtplanes turnusmäßig wiederkehrend angeordnet wird.</p> <p>Unregelmäßige Nachtarbeit</p> <p>Unregelmäßige Nachtarbeit ist Nachtarbeit, die aus Anlass betrieblicher Erfordernisse außerhalb der regelmäßigen Schicht geleistet wird.</p>	<p>15 % regelmäßige Nachtarbeit</p> <p>50 % unregelmäßige Nachtarbeit</p> <p>60 % unregelmäßige Nachtarbeit, die zugleich Mehrarbeit ist</p> <p>jeweils zu zahlen auf das tatsächliche Stundenentgelt</p>
Wechselschicht § 7 Nummer 1 b Manteltarifvertrag	<p>Wechselschicht ist die Arbeit, die nach 20.30 Uhr endet.</p>	<p>15 % für die gesamte Schicht auf das tatsächlich gezahlte Stundenentgelt</p>
Sonntagsarbeit § 6 Nummer 4 und § 7 Nummer 1 d Manteltarifvertrag	<p>Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.</p>	<p>70 % auf das tatsächlich gezahlte Stundenentgelt</p>
Feiertagsarbeit § 6 Nummer 4 und § 7 Nummer 1 e Manteltarifvertrag	<p>Feiertagsarbeit ist die an gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.</p>	<p>150 % auf das tatsächlich gezahlte Stundenentgelt</p>
Ausnahmen bei der Sonntagsarbeit § 7 Nummer 5 Manteltarifvertrag	<p>Regelmäßige Dienstzeit an einem Sonntag</p> <p>Zuschlagspflichtige Sonntagsarbeit liegt nicht vor, wenn an Sonntagen Arbeitsstunden in regelmäßiger Dienstzeit geleistet werden und dafür ein entsprechender Freizeitausgleich erfolgt.</p> <p>Findet ein bezahlter Freizeitausgleich nicht statt, so ist für die geleistete Arbeit ein Zuschlag in Höhe von 50 % des Zuschlags für Sonntagsarbeit zu zahlen.</p>	<p>Grundsatz: Freizeitausgleich</p> <p>Ausnahme: 50 % von 70 % (= 35 %) des Sonntagszuschlags</p>
Ausnahmen bei der Feiertagsarbeit § 7 Nummer 5 Manteltarifvertrag	<p>Regelmäßige Dienstzeit an einem Werktag</p> <p>Wird die Arbeitsleistung in regelmäßiger Dienstzeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag erbracht, so liegt ebenfalls keine zuschlagspflichtige</p>	<p>Grundsatz: Freizeitausgleich</p>

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
	<p>Feiertagsarbeit vor, jedoch ist ein entsprechender Freizeitausgleich ohne Minderung des Verdienstes zu gewähren.</p> <p>Findet ein bezahlter Freizeitausgleich nicht statt, so ist für die geleistete Arbeit ein Zuschlag in Höhe von 50 % des Zuschlags für Feiertagsarbeit zu zahlen.</p>	<p>Ausnahme: 50 % von 150 % (= 75 %) des Feiertagszuschlags</p>
<p>Angefangene Stunden</p> <p>§ 7 Nummer 2 Manteltarifvertrag</p>	<p>Angefangene Sonntags- und Feiertagsstunden und zuschlagspflichtige unregelmäßige Nachtarbeitsstunden werden täglich auf halbe Stunden aufgerundet.</p>	<p>Aufrundung auf halbe Stunden</p>
<p>Berufsübliche Arbeit</p> <p>§ 7 Nummer 6 Manteltarifvertrag</p>	<p>Für berufsübliche Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (zum Beispiel Nachtwächterinnen und Nachtwächter oder Pförtnerinnen und Pförtner) ist kein Zuschlag zu zahlen. Diese Beschäftigten erhalten in jeder Woche (7 Tage) in der Regel zwei freie Tage. Die Verteilung der freien Tage hat so zu erfolgen, dass mindestens zwei freie Tage im Monat auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag fallen.</p>	<p>Kein Zuschlag</p>
<p>Besonderheit bei Akkordarbeit</p> <p>§ 7 Nummer 3 Manteltarifvertrag</p>	<p>Die Zuschläge sind bei Zeitlohnarbeiten von dem tatsächlichen Stundenentgelt zu berechnen.</p> <p>Bei Akkordarbeit (= Leistungslohnarbeit) ist der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten 13 abgerechneten Wochen Berechnungsgrundlage der Zuschläge.</p>	<p>Zeitlohn effektiver Stundenverdienst</p> <p>Akkordlohn (Leistungslohn) Stundenverdienst der letzten 13 Wochen</p>

5.3 Erschwerniszuschläge für besonders schmutzige Arbeiten

Zulagenart	Erläuterung	Zulagenhöhe
Besonders schmutzige Arbeiten § 12 Nummer 1 Manteltarifvertrag	<p>Für Arbeiten, die im Verhältnis zu den typischen Arbeiten in diesem Gewerbe</p> <ul style="list-style-type: none"> • besonders schmutzig sind oder • an besonders schmutzigen und wasserreichen Stellen und Gruben geleistet werden oder • die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mit Karbolineum, Teer und Gasen in Berührung kommen lassen <p>ist ein Erschwerniszuschlag zu zahlen. Im Bedarfsfalle sind Handreinigungsmittel unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.</p>	10 % auf den jeweiligen Stundenlohn
Angefangene Arbeitsstunden § 12 Nummer 4 Manteltarifvertrag	<p>Angefangene Stunden werden auf halbe Stunden aufgerundet.</p>	Aufrundung auf halbe Stunde

5.4 Erschwerniszuschläge für gesundheitsschädliche oder gefährliche Arbeiten

Zulagenart	Erläuterung	Zulagenhöhe
Gesundheitsschädliche oder gefährliche Arbeiten § 12 Nummer 2 und 3 Manteltarifvertrag	<p>Arbeiten, die in den geltenden Arbeits sicherheits- oder Unfallverhütungsvorschriften wegen ihrer Eigenart als gesundheitsschädlich oder gefährlich für Leib und Leben Erwähnung finden und deshalb besondere Schutzmaßnahmen erfordern, können von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verweigert werden, wenn diese Maßnahmen nicht nach den einschlägigen von den Berufsgenossenschaften erlassenen oder empfohlenen Regelungen getroffen werden.</p> <p>Anspruchsvoraussetzung und Höhe des Zuschlags</p> <p>Führen derartige Arbeiten und die hierfür zu treffenden Schutzmaßnahmen zu Erschwernissen oder Beeinträchtigungen der Arbeitsausführung, die über die im Beruf- oder Gewerbebezweig typischen und als üblich betrachteten Einflüsse hinausgehen, sind Erschwerniszuschläge zu zahlen.</p>	10 % auf den jeweiligen Stundenlohn

Zulagenart	Erläuterung	Zulagenhöhe
	<p>Diesen Erschwernissen und Beeinträchtigungen der Arbeitsausführung gleichgestellt sind solche, die Ihre Ursache nicht in einschlägigen Arbeitssicherheitsvorschriften haben, jedoch als von den üblichen berufs- oder branchenspezifischen Belastungen eines Arbeitsauftrages erheblich abweichend betrachtet werden müssen.</p> <p>Die Abgrenzung der zulagepflichtigen Erschwernisse ist durch betriebliche Regelungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorzunehmen.</p> <p>Die Höhe des Erschwerniszuschlags beträgt 10 % des jeweiligen tariflichen Stundenlohnes.</p>	
<p>Schlechte Witterungsverhältnisse</p> <p>§ 12 Nummer 3 Manteltarifvertrag</p>	<p>Erfolgt bei zuschlagspflichtigen Tätigkeiten für gesundheitsschädliche oder gefährliche Arbeiten auf witterungsungeschützten Arbeitsplätzen auf Anordnung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers eine Weiterarbeit bei anhaltendem Regen oder diesem vergleichbaren Wittereinflüssen, so ist statt 10 % ein Zuschlag von 15 % auf den tariflichen Stundenlohn zu gewähren.</p>	<p>Erhöhung auf 15 % auf den jeweiligen Stundenlohn</p>
<p>Angefangene Arbeitsstunden</p> <p>§ 12 Nummer 4 Manteltarifvertrag</p>	<p>Angefangene Stunden werden auf halbe Stunden aufgerundet.</p>	<p>Aufrundung auf halbe Stunde</p>

6 Zulagen

Keine tarifreurelevanten Regelungen in den Tarifverträgen enthalten.

7 Sonderzahlungen

7.1 Jahressonderzahlung

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
<p>Jahressonderzahlung Vollanspruch</p> <p>Tarifvertrag über Sonderzahlungen Ziffer 2 und 3</p>	<p>Gewerbliche Arbeitnehmer: 6 Monate Beschäftigung</p> <p>Gewerbliche Beschäftigte, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, erhalten je Kalenderjahr eine Jahressonderzahlung.</p> <p>Angestellte: 9 Monate Beschäftigung</p> <p>Angestellte, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 9 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Jahressonderzahlungen.</p> <p>Vorzeitiges Ausscheiden</p> <p>Anspruchsberechtigte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.</p> <p>Kein Anspruch</p> <p>Ausgenommen sind alle Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.</p> <p>Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten ebenfalls keine Leistungen. Arbeitnehmerinnen, die unter das Mutterschutzgesetz fallen und erkrankte Beschäftigte bleiben davon unberührt.</p> <p>Teilanspruch</p> <p>Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit bemisst.</p> <p>Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.</p>	<p>Für gewerbliche Beschäftigte</p> <p>nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit 20 %</p> <p>Für Angestellte</p> <p>nach 9 Monaten Betriebszugehörigkeit 20 %</p> <p>Für gewerbliche und angestellte Beschäftigte</p> <p>nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit 30 %</p> <p>nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 40 %</p> <p>nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 50 %</p> <p>jeweils des Monatsverdienstes</p> <p>jedoch höchstens des Tarifgehaltes der Entgeltgruppe 4, letztes Tätigkeitsjahr</p>

8 Anhang

8.1 Erläuterungen zum Entgelt und Akkordlohn

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Mindestentgelte in brutto	Alle Tarifentgelte sind Mindestentgelte und in brutto ausgewiesen.
Entgeltumwandlung	Es ist ausreichend, wenn die gezahlten Beträge einschließlich etwaiger Entgeltbestandteile, die Beschäftigte über ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber für eine betriebliche Altersversorgung abziehen und beispielsweise an einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse zahlen lassen, die geforderten Beiträge insgesamt erreichen.
Konstanter Monatslohn und Arbeitszeitkonto § 8 a Manteltarifvertrag	Ein konstanter Monatslohn auf der Basis der individuellen Stundenlöhne, multipliziert mit der monatlichen Stundenzahl von derzeit 36 Wochenstunden multipliziert mit 4,35 Wochen muss bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit in Verbindung mit einem Arbeitszeitkonto vereinbart werden.
Zeitlohnarbeit § 10 Manteltarifvertrag	Keine bindenden Zeitvorgaben Zeitlohnarbeit liegt vor, wenn zur Ausführung der Arbeit außer allgemeinen Arbeitsvorschriften keine für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer bindenden Zeitvorgaben vorgegeben werden.
Leistungsarbeit (Akkord) § 11 Manteltarifvertrag	Bindende Zeitvorgaben oder Festbetrag Leistungslohnarbeit liegt vor, wenn die zu Ausführung der Arbeit notwendige Zeit oder ein für das Arbeitsergebnis zu zahlender Geldbetrag vorher festgelegt oder vorgegeben wird und der Verdienst der beschäftigten hiervon abhängig ist. Der Zeitverbrauch beziehungsweise das mengenmäßige Arbeitsergebnis müssen von den beschäftigten beeinflussbar sein. Mindestvergütung: Tariflohn ist garantiert Die Festsetzung der vorzugebenden Zeit oder des Geldbetrages hat so zu erfolgen, dass die im Leistungslohn beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei normaler Leistung und bei Einhaltung vorgeschriebener Arbeitsgüte mindestens den tariflichen Grundlohn ihrer Lohngruppe verdienen. Den im Leistungslohn beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird der mit ihnen vereinbarte Grundlohn garantiert. Die Festsetzung der über den Ausgangslohn hinausgehenden Leistungslohnanteile hat so zu erfolgen, dass eine der Mehrleistung entsprechende verhältnismäßige Steigerung des Verdienstes auf der Basis des vereinbarten Grundlohnes eintritt.

8.2 Erläuterungen zur Eingruppierung

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p>Eckentgelt § 2 Nummer 2 Lohntarifvertrag und Gehaltstabelle Angestellte</p>	<p>Die Prozentangabe der Entgelte für gewerbliche Beschäftigte (siehe Entgelttabelle Ziffer 4.1) orientieren sich an dem Eckentgelt der Entgeltgruppe 5 (=100 %) und für die kaufmännischen Angestellten (siehe Entgelttabelle Ziffer 4.2) an dem Eckentgelt der Entgeltgruppe 3, fünftes Tätigkeitsjahr.</p>
<p>Einstufung Angestellte § 4 Nummer 1 und 5 Gehaltstarifvertrag</p>	<p>Angestellte: Art der Tätigkeitsausübung maßgebend</p> <p>Für die Einordnung der Angestellten in die Gehaltsgruppen ist die Art der Tätigkeit maßgebend, die die Angestellten ausüben.</p> <p>Die aufgeführten Tätigkeitsbeispiele unter Ziffer 4.2 bilden keinen vollständigen Katalog, sondern dienen zur Hilfestellung bei der Eingruppierung. Nicht aufgeführte oder anderweitige Beispiele sind unter Berücksichtigung der Tätigkeitsmerkmale einzuordnen. Titel oder Dienstbezeichnungen gelten nicht als Tätigkeitsmerkmale.</p> <p>Angestellte: Aufrücken in höhere Gehaltsgruppe</p> <p>Rückt eine Angestellte oder ein Angestellter in die nächst höhere Gehaltsgruppe auf, so erhält er dort mindestens das gleiche Gehalt wie zuvor.</p>
<p>Tätigkeitsjahre § 4 Nummer 3 und 4 Gehaltstarifvertrag</p>	<p>Angestellte: Ableistung der Tätigkeitsjahre bei unterschiedlichen Arbeitgebern</p> <p>Als Tätigkeitsjahre gelten die abgeleisteten Jahre dieser Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe. Die in der Gehaltsgruppe vorgegebenen Tätigkeitsjahre, die für die Einordnung in dieser Gruppe maßgebend sind, brauchen nicht bei den gleichen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern abgeleistet zu sein.</p> <p>Als Nachweis sind die entsprechenden Zeugnisse heranzuziehen. Das gleiche gilt für außerhalb des Kraftfahrzeug-Gewerbes abgeleistete Tätigkeitsjahre.</p>
<p>Mehrere Tätigkeiten § 4 Nummer 1 Satz 2 Gehaltstarifvertrag</p>	<p>Angestellten: Ausübung der überwiegenden Tätigkeit maßgebend</p> <p>Übt eine Angestellte oder ein Angestellter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedene Gehaltsgruppen fallen, so erfolgt die Eingruppierung entsprechend der zeitlich überwiegenden Tätigkeit.</p>
<p>Aushilfsweise Tätigkeiten § 4 Nummer 6 Gehaltstarifvertrag</p>	<p>Angestellte: Einstufung nach höherer Tarifgruppe nach 6 Wochen</p> <p>Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Gehaltsgruppe oder Stellvertretung einer oder eines Angestellten einer höheren Gehaltsgruppe, die während der Urlaubszeit oder in Krankheitsfällen erforderlich werden, begründen keinen Anspruch auf das Gehalt der höheren Gruppe.</p> <p>Dieser Anspruch entsteht jedoch, wenn die aushilfsweise Tätigkeit oder die Stellvertretung durch andere Gründe veranlasst werden und in ihrer Dauer 6 Wochen überschreiten. Bei mehrfachen Vertretungen im Verlaufe eines Kalenderjahres werden die jeweiligen Vertretungen addiert. Übersteigt die Summe 6 Wochen, gilt der vorstehende Absatz.</p>

8.3 Erläuterungen zur Arbeitszeit

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Regelmäßige Arbeitszeit § 4 Nummer 1 Manteltarifvertrag	Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt ab 1. Oktober 2007 36 Stunden.
Schmutzarbeiten § 4 Nummer 5 Manteltarifvertrag	<p>Grundsatz: Keine Arbeitszeit für Zeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • zum Umkleiden und Waschen sowie • Frühstücks- und Mittagspausen <p>Ausnahme: Besonders schmutzige Arbeiten</p> <p>Bei für den Gewerbebezweig besonders schmutzigen Arbeiten haben die Beschäftigten Anspruch auf eine 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 Umkleideraumes.</p>
Ausdehnung der Arbeitszeit § 4 Nummer 2 Manteltarifvertrag	<p>Arbeitsbereitschaft: Bis zu 50 Wochenarbeitsstunden</p> <p>Für Beschäftigte, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft und Vorbereitungs-, Instandsetzung- und Abschlussarbeiten auf bis zu 50 Stunden ausgedehnt werden.</p> <p>In erheblichem Umfang auftretende Arbeitsbereitschaft liegt dann vor, wenn ihr Anteil durchschnittlich etwa 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit ausmacht.</p> <p>Ob in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, wird gemeinsam von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat festgestellt.</p>
Verlängerung der Wochenarbeitszeit § 4 Nummer 3 Manteltarifvertrag	<p>Ausdehnung der Arbeitszeit bis zu 40 Wochenstunden</p> <ul style="list-style-type: none"> • In Betrieben mit 5 bis 15 Beschäftigten - ohne Auszubildende - kann für bis zu 3 Beschäftigte, • in Betrieben mit 16 bis 20 Beschäftigten - ohne Auszubildende - kann für bis zu 4 Beschäftigte, • in Betrieben mit 21 bis 25 Beschäftigten - ohne Auszubildende - kann für bis zu 5 Beschäftigte, • in Betrieben mit 26 bis 30 Beschäftigten - ohne Auszubildende - kann für bis zu 6 Beschäftigte, • in Betrieben mit 31 bis 36 Beschäftigten - ohne Auszubildende - kann für bis zu 7 Beschäftigte und • in Betrieben ab 37 Beschäftigten - ohne Auszubildende - kann für bis zu 19 % der Beschäftigten

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch Einzelvereinbarung auf bis zu 40 Stunden verlängert werden.

Ende