



Immobilienwirtschaft

Entgeltbeträge gültig ab dem 1. Juli 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Tarifverträge	3
2	Geltungsbereich	3
2.1	Räumlich	3
2.2	Fachlich	3
2.3	Persönlich	3
3	Entgeltmodalitäten im Überblick	5
4	Entgelttabellen	6
4.1	Entgeltgruppen der Angestellten	6
4.2	Entgeltgruppen der gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	8
5	Zuschläge	10
5.1	Mehrarbeit (Überstunden)	10
5.2	Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	11
5.3	Erschwerniszuschläge	12
6	Zulagen	12
7	Sonderzahlungen	13
7.1	Jahressonderzahlung	13
8	Anhang	15
8.1	Erläuterungen zum Entgelt	15
8.2	Erläuterungen zur Eingruppierung	16
8.3	Erläuterungen zur Arbeitszeit	17

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 Berliner 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 12,50 Euro brutto 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 in der Deutschen Immobilienwirtschaft vom 13.06.2024 (ab 01.07.2024 nur § 8 Abs. 2 in Kraft, ansonsten erst ab 01.01.2025)
- Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft vom 03. Juni 1997 (ab 01.07.2024 tritt § 8 Abs. 2 des neuen MTV vom 13.06.2024 in Kraft und ersetzt damit § 8 Abs. 2 und 3 des MTV vom 03.06.1997)
- Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag vom 03. Juni 1997 für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft und Immobilienwirtschaft vom 01. Februar 2005
- Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag vom 03. Juni 1997 über die Integration der Berliner Hauswarte in den Vergütungstarifvertrag Wohnungswirtschaft und die Abschaffung des Anhangs zum Manteltarifvertrag vom 03. Juni 1997 für Hauswarte in Berliner Wohnungsunternehmen vom 10. Oktober 1998
- Vergütungstarifvertrag für die Beschäftigten in der Deutschen Immobilienwirtschaft vom 06. Dezember 2023, 07. März 2024

2 Geltungsbereich

2.1 Räumlich

Die tariflichen Regelungen gelten für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2.2 Fachlich

Die tariflichen Regelungen gelten fachlich für die Unternehmen aller Rechtsformen, die wohnungswirtschaftliche Leistungen erbringen.

2.3 Persönlich

Die tariflichen Regelungen gelten persönlich für alle Beschäftigten, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Ausgenommen sind:

- leitende Angestellte im Sinne des [§ 5 Absatz 3 Ziffer 1 bis 3 und Absatz 4 Ziffer 4 Betriebsverfassungsgesetz](#),

- Angestellte, denen Prokura nach [§ 49 Handelsgesetzbuch](#) übertragen ist,
- bis zu drei Monaten beschäftigte Aushilfen, für deren Tätigkeit keine einschlägige Berufserfahrung oder abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist,
- Angestellte, die den Gehaltsgruppen des Vergütungstarifvertrages nicht angehören sowie
- Beschäftigte, denen Handlungsvollmacht nach [§ 54 Absatz 1 und 2 Handelsgesetzbuch](#) bis zum 30. Juni 1997 verliehen worden ist und für die der Manteltarifvertrag bisher nicht galt, vorausgesetzt, dass ihr laufendes Monatsgehalt (ausschließlich Kinderzulage, Mehrarbeits- und Sondervergütungen) das Endgehalt der höchsten Tarifgruppe überschreitet und vorausgesetzt, dass die sonstigen Bedingungen ihrer Arbeitsverträge nicht schlechter sind als die entsprechenden Bedingungen des Manteltarifvertrages.



3 Entgeltmodalitäten im Überblick

Grundentgelt	Betrag ab dem 1. Juli 2024	Detailansicht
Monatsentgelt (Angestellte)	2.475,00 € bis 5.830,00 €	Seite 6
Monatsentgelt (gewerblich Beschäftigte)	2.380,00 € bis 4.135,00 €	Seite 8
Zuschläge	Zuschlagshöhe	Detailansicht
Mehrarbeitsstunden (Überstunden)	25 % des Stundenentgelts	Seite 10
Nachtarbeit	100 % des Stundenentgelts	Seite 11
Sonntagsarbeit	75 % des Stundenentgelts	Seite 11
Feiertagsarbeit	100 % des Stundenentgelts	Seite 11
Erschwerniszuschläge	10 %, 15 % oder 100 % des Stundenlohns	Seite 12
Zulagen	Zulagenhöhe	Detailansicht
Keine tariftreuerrelevante Regelung	Keine tariftreuerrelevante Regelung	Seite 12
Sonderzahlungen	Zahlungshöhe	Detailansicht
Jahressonderzahlung	Je nach Betriebszugehörigkeit und Einstellungsdatum stufenweise zwischen 50 % und 100 % der jeweiligen Monatsvergütung	Seite 13
Arbeitszeit	Wochenstunden	Detailansicht
Regelmäßige Arbeitszeit	37 Stunden	Seite 17

4 Entgelttabellen

4.1 Entgeltgruppen der Angestellten

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale und Regelqualifikation	Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
1	Tätigkeit und Regelqualifikation: Einfache Tätigkeiten, die einer Einweisung bedürfen	Tätigkeitsbeispiele: Hilfskräfte	Monatsentgelt ab 01.07.2024 bis 3. Berufsjahr 2.475,00 € ab 4. Berufsjahr 2.855,00 €
2	Tätigkeit und Regelqualifikation: Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch Einarbeitung erworben werden	Tätigkeitsbeispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Hilfskräfte • Telefonistinnen und Telefonisten • Schreibkräfte 	Monatsentgelt ab 01.07.2024 bis 3. Berufsjahr 2.720,00 € 4. bis 6. Berufsjahr 2.995,00 € ab 7. Berufsjahr 3.250,00 €
3	Tätigkeit und Regelqualifikation: Tätigkeiten, die Kenntnisse und / oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine Zweckausbildung oder durch mehrjährige Berufserfahrung erworben und die unter Anleitung mit gewisser Selbständigkeit erledigt werden	Tätigkeitsbeispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Wohnungsverwalterinnen und Wohnungsverwalter sowie Immobilienverwalterinnen und Immobilienverwalter • qualifizierte Schreibkräfte • Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter • Sekretärinnen und Sekretär • Sozialberaterinnen und Sozialberater 	Monatsentgelt ab 01.07.2024 im 1. Berufsjahr 2.900,00 € 2. bis 5. Berufsjahr 3.225,00 € 6. bis 8. Berufsjahr 3.385,00 € ab 9. Berufsjahr 3.670,00 €

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale und Regelqualifikation	Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
4	<p>Tätigkeit und Regelqualifikation:</p> <p>Tätigkeiten, die in der Regel die persönlichen Fähigkeiten nach der Gruppe 3 voraussetzen, ergänzt durch Berufserfahrung, Berufsbildung oder durch die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse in den jeweiligen Sachgebieten und die auf allgemeine Anweisung selbständig erledigt werden</p>	<p>Tätigkeitsbeispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter • Qualifizierte Sekretärinnen und Sekretäre • Qualifizierte Wohnungsverwalterinnen und Wohnungsverwalter sowie Immobilienverwalterinnen und Immobilienverwalter • IT-Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter sowie IT-Informatikerinnen und Informatiker • Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter 	<p>Monatsentgelt ab 01.07.2024</p> <p>bis 5. Berufsjahr 3.705,00 €</p> <p>6. bis 7. Berufsjahr 3.975,00 €</p> <p>8. bis 9. Berufsjahr 4.175,00 €</p> <p>ab 10. Berufsjahr 4.465,00 €</p>
5	<p>Tätigkeit und Regelqualifikation:</p> <p>Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss, eine zusätzliche qualifizierte Ausbildung und / oder umfassende Kenntnisse voraussetzen und die auf allgemeine Anweisung selbständig ausgeführt werden und mit eigenem Verantwortungsbereich verbunden sind</p>	<p>Tätigkeitsbeispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sachgebietsleiterinnen und -leiter • Gruppenleiterinnen und -leiter • Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter • Qualifizierte Wohnungsverwalterinnen und Wohnungsverwalter sowie Immobilienverwalterinnen und Immobilienverwalter • IT-Systembetreuerinnen und IT-Systembetreuer • Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter 	<p>Monatsentgelt ab 01.07.2024</p> <p>bis 7. Berufsjahr 4.305,00 €</p> <p>8. bis 9. Berufsjahr 4.665,00 €</p> <p>ab 10. Berufsjahr 5.005,00 €</p>
6	<p>Tätigkeit und Regelqualifikation:</p> <p>Tätigkeiten, die zusätzliche umfassende Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung überwiegend eigene Entscheidungen und eine erhöhtes Maß an Verantwortung erfordern</p>	<p>Tätigkeitsbeispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abteilungsleiterinnen und -leiter • Sachgebietsleiterinnen und -leiter • Gruppenleiterinnen und -leiter • Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter • IT-Systembetreuerinnen und IT-Systembetreuer 	<p>Monatsentgelt ab 01.07.2024</p> <p>bis 7. Berufsjahr 4.840,00 €</p> <p>8. bis 9. Berufsjahr 5.375,00 €</p> <p>ab 10. Berufsjahr 5.830,00 €</p>

4.2 Entgeltgruppen der gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale und Regelqualifikation	Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
1	Tätigkeit und Regelqualifikation: Einfache Tätigkeiten, die einer Einweisung bedürfen	Tätigkeitsbeispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Hilfskräfte • Reinigungskräfte 	Monatsentgelt ab 01.07.2024 2.380,00 €
2	Tätigkeit und Regelqualifikation: Tätigkeiten, die keiner handwerklichen Ausbildung und nur der Einarbeitung bedürfen	Tätigkeitsbeispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Heizerinnen und Heizer • Pförtnerinnen und Pförtner • Hauswartinnen und Hauswart in Berliner Wohnungsunternehmen, in denen bis zum 31. Dezember 1998 der Anhang für Berliner Hauswarte zum Manteltarifvertrag anwendbar war gemäß Protokollnotiz vom 10. Oktober 1998 	Monatsentgelt ab 01.07.2024 2.975,00 €
3	Tätigkeit und Regelqualifikation: Tätigkeiten, die angeleitete handwerkliche Fähigkeiten erfordern	Tätigkeitsbeispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Baufachwerkerinnen und Baufachwerker • Gartenarbeiterinnen und Gartenarbeiter • Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer • Hauswartinnen und Hauswart • Hausmeisterinnen und Hausmeister • Hauswartinnen und Hauswart in Berliner Wohnungsunternehmen, in denen bis zum 31. Dezember 1998 der Anhang für Berliner Hauswarte zum Manteltarifvertrag anwendbar war gemäß Protokollnotiz vom 10. Oktober 1998 	Monatsentgelt ab 01.07.2024 3.140,00 €
4	Tätigkeit und Regelqualifikation: Tätigkeiten, die eine abgeschlossene handwerkliche Berufsausbildung oder vergleichbare Fach Erfahrung erfordern	Tätigkeitsbeispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Elektrikerinnen und Elektriker • Installateurinnen und Installateur • Malerinnen und Maler • Maurerinnen und Mauer • Schlosserinnen und Schlosser • Gärtnerinnen und Gärtner • Hauswartinnen und Hauswart • Hausmeisterinnen und Hausmeister, wenn diese auch handwerkliche Leistungen erbringen sollen 	Monatsentgelt ab 01.07.2024 3.475,00 €

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale und Regelqualifikation	Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
5	<p>Tätigkeit und Regelqualifikation:</p> <p>Tätigkeiten, die über die Anforderungen der Gruppe 4 hinaus aufgrund einer von der Geschäftsleitung übertragenen besonderen Anordnung erbracht werden und besondere persönliche Leistungen fordern</p>	<p>Tätigkeitsbeispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • .Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter • Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister 	<p>Monatsentgelt ab 01.07.2024</p> <p>4.135,00 €</p>

5 Zuschläge

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

Die Vergütung für Überstunden, für Arbeit an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen sowie für Nachtarbeit beträgt je Arbeitsstunde 1/160 der Monatsvergütung ohne die Vergütung für Überstunden, für Arbeit an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen sowie für Nachtarbeit. Dabei wird der Monat zugrunde gelegt, in dem die zuschlagpflichtigen Arbeiten angefallen sind.

5.1 Mehrarbeit (Überstunden)

Entgeltgrundlage	Erläuterung	Tarifentgelt
Mehrarbeit an Werktagen § 6 Nummer 1 bis 3a Manteltarifvertrag	<p>Überstunden sind die Stunden, die auf besondere Anordnung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden.</p> <p>Regelmäßige Wochenarbeitszeit</p> <p>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 37 Stunden.</p> <p>Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn angeordnete Arbeitszeit über die betrieblich individuell festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht.</p>	<p>25 %</p> <p>vom tatsächlichen Stundenverdienst</p>
Abgeltung der Mehrarbeit § 5 Nummer 4 g und i sowie § 6 Absatz 5 Manteltarifvertrag	<p>Ausgleich durch Freizeit: Kein Mehrarbeitszeitzuschlag</p> <p>Grundsatz: Geleistete Mehrarbeit ist durch Freizeit auszugleichen. Arbeitszeitplusstunden gelten nicht als Überstunden.</p> <p>Ausnahme: Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Abgeltung auch in Geld erfolgen.</p> <p>Kein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen möglich: Vergütung der Mehrarbeit</p> <p>Kann ein Arbeitszeitplus in begründeten Ausnahmefällen aus betrieblichen Gründen innerhalb des vereinbarten Verteilzeitraumes nicht ausgeglichen werden, sind die entsprechenden Stunden mit einem Zuschlag von 25 % zu vergüten.</p> <p>Kein Ausgleich aus persönlichen Gründen möglich: Zuschlag entfällt</p> <p>Der Zuschlag entfällt, wenn der Ausgleich aus persönlichen Gründen nicht erfolgen kann.</p>	<p>Grundsatz:</p> <p>Ausgleich durch Freizeit</p> <p>Abweichung:</p> <p>Auszahlung möglich</p>

Entgeltgrundlage	Erläuterung	Tarifentgelt
Ausnahmeregelung für Beschäftigte als Prüferin und Prüfer Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag vom 01.02.2005	Mit Zustimmung des Betriebsrats und in Verbänden, in denen ein Betriebsrat nicht besteht, mit Zustimmung von 75 % der als Prüferin und Prüfer beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, kann von den oben genannten Regelungen zu Mehrarbeit abgewichen werden.	-

5.2 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Nachtarbeit § 6 Nummer 2 und 3 c Manteltarifvertrag	Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit. Entsprechendes gilt für die Mehrschichtarbeit.	100 % vom tatsächlichen Stundenverdienst
Sonntagsarbeit § 6 Nummer 2 und 3 b Manteltarifvertrag	Sonntagsarbeit ist die von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.	75% vom tatsächlichen Stundenverdienst
Feiertagsarbeit § 6 Nummer 2 und 3 c Manteltarifvertrag	Feiertagsarbeit ist die an gesetzlichen Feiertagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.	100 % vom tatsächlichen Stundenverdienst
Ausnahmeregelung für Beschäftigte als Prüferin und Prüfer Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag vom 01.02.2005	Mit Zustimmung des Betriebsrats und in Verbänden, in denen ein Betriebsrat nicht besteht, mit Zustimmung von 75 % der als Prüferin und Prüfer beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, kann von den Regelungen unter 5.2 abgewichen werden.	-

5.3 Erschwerniszuschläge

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Grundsatz § 7 Vergütungstarifvertrag	Die Beschäftigten haben für die Zeit, in der sie mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt sind, Anspruch auf die nachstehenden Erschwerniszuschläge.	x-Prozent vom vereinbarten Stundenlohn
Arbeiten mit außergewöhnlicher Verschmutzung § 7 a Vergütungstarifvertrag	Arbeiten mit Staub, Ruß, Ölen oder Fetten sowie Arbeiten, bei denen Beschäftigte im Schlamm oder im Wasser stehen oder in erheblichem Maße mit Wasser oder Schlamm in Berührung kommen	15 %
Arbeiten mit Säuren oder ätzenden Substanzen § 7 b Vergütungstarifvertrag	Arbeiten mit Säuren oder ätzenden Substanzen	15 %
Beschneidungsarbeiten an Bäumen § 7 c Vergütungstarifvertrag	Beschneidungsarbeiten an Bäumen über 5 Meter Höhe	10 %
Arbeiten mit Werkzeugen, Geräten oder Maschinen § 7 d Vergütungstarifvertrag	Arbeiten mit Werkzeugen, Geräten oder Maschinen, die bei ihrem Gebrauch eine erhebliche Erschütterung des Körpers verursachen	15 %
Beseitigung von Verstopfungen und ekelerregende Arbeiten § 7 e Vergütungstarifvertrag	Beseitigung von Verstopfungen oder bei Reparaturarbeiten an Abflussleitungen, Fäkaliengruben und ähnlichen sowie bei allen sonstigen ekelerregenden Arbeiten in oder an Toilettenanlagen und ähnlichen	100 %

6 Zulagen

Keine tariffreuerlevanten Regelungen enthalten.

7 Sonderzahlungen

7.1 Jahressonderzahlung

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
Jahressonderzahlung Vollanspruch § 8 Nummer 1 Manteltarifvertrag	12 Monate ununterbrochene Betriebszugehörigkeit Alle Beschäftigten erhalten am 01. Dezember eines jeden Jahres ein 13. Monatsgehalt. Berechnungsgrundlage: Monatsvergütung Berechnungsgrundlage ist die Monatsvergütung -ohne Zuschläge und Zulagen.	100 % der Monatsvergütung
Neueinstellungen ab 01. Januar 1997 § 8 Nummer 4 Manteltarifvertrag	Im 1. Beschäftigungsjahr beträgt die Jahressonderzahlung 50 % des Vollanspruchs. In jedem weiteren Beschäftigungsjahr jährliche Steigerung um 10 % bis zum Erreichen vom Vollanspruch.	im ersten Jahr 50 % der Monatsvergütung jährliche Steigerung um 10 % bis zu einer Höhe von 100 %
Teilanspruch § 8 Nummer 6 Manteltarifvertrag	Ausscheiden und Neueinstellung Ausscheidende oder neu eingestellte Beschäftigte sowie Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ruht (zum Beispiel aufgrund von Erziehungsurlaub) sowie bei unbezahltm Sonderurlaub und Krankengeldbezug, haben im Kalenderjahr für jeden vollen Monat, in dem sie gearbeitet haben, Anspruch auf ein Zwölftel dieser Jahressonderzahlungen. Bei ausscheidenden Beschäftigten wird der anteilige Betrag am letzten Tag des Monats des Ausscheidens fällig.	ein Zwölftel (1/12) der Sonderzahlungen für jeden vollen Arbeitsmonat
Kündigung und befristetes Arbeitsverhältnis § 8 Nummer 7 Manteltarifvertrag	Verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses Die anteilige Jahressonderzahlung ist nicht zu gewähren, wenn das Arbeitsverhältnis rechtswirksam verhaltensbedingt von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber gekündigt worden ist. Befristetes Arbeitsverhältnis bis zu 6 Monaten Keine Zahlung erfolgt im Falle von befristeten Arbeitsverhältnissen bis zu sechs Monaten. Mehrere Befristungen in einem Jahr werden zusammengezählt.	Kein Anspruch
Anspruch bei Änderung der individuell	Hat sich im Laufes des Jahres, unter anderem bei Teilzeitbeschäftigung, die individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit geändert, so erhalten Beschäftigte einen Betrag, der sich aus einem Zwölftel der Jahresarbeitszeit und	ein Zwölftel (1/12) der Jahresarbeitszeit

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
vereinbarten Wochenarbeitszeit § 8 Nummer 8 Manteltarifvertrag	dem jeweiligen Umrechnungsfaktor je Arbeitsstunde errechnet. Ergeben sich am Jahresende Mehrbeträge oder Minderbeträge, sind diese im Monat Dezember auszugleichen.	und jeweiliger Umrechnungsfaktor je Arbeitsstunde
Probezeiten § 8 Nummer 10 Manteltarifvertrag	Probezeiten werden nur dann angerechnet, wenn sie zu einem endgültigen Arbeitsverhältnis geführt haben.	-

8 Anhang

8.1 Erläuterungen zum Entgelt

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Mindestentgelte in brutto	Alle Tarifentgelte sind Mindestentgelte und in brutto ausgewiesen.
Entgeltumwandlung	Es ist ausreichend, wenn die gezahlten Beträge einschließlich etwaiger Entgeltbestandteile, die Beschäftigte über ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber für eine betriebliche Altersversorgung abziehen und beispielsweise an einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse zahlen lassen, die geforderten Beiträge insgesamt erreichen.
Eintritt in eine höhere Gehaltsstufe § 3 Absatz 6 Manteltarifvertrag	Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Gehaltsstufe erfolgt von dem ersten Kalendertag des Monats an, in dem der oder die Beschäftigte das entsprechende Lebensalter oder Berufsjahr erreicht.
Besitzstand Hauswartinnen und Hauswarte Ziffer 2 Nummer 2, 3, 4 und 5 der Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag vom 10.10.1998	<p>Bestandsschutz für vor dem 01. Januar 1999 im Unternehmen tätige Hauswartinnen und Hauswarte</p> <p>Bereits vor dem 01. Januar 1999 im Unternehmen tätige Hauswartinnen und Hauswarte haben hinsichtlich ihrer nach der Eingruppierung zu zahlenden Vergütung Rechtsanspruch auf Bestandsschutz.</p> <p>Keine niedrigere Vergütung als 12 Monate vor der Eingruppierung</p> <p>Die Vergütung darf ab dem Wirksamwerden der Eingruppierung bei gleichbleibendem Arbeitsumfang nicht niedriger sein, als die durchschnittliche Vergütung der letzten 12 Monate vor dem Wirksamwerden der Eingruppierung ohne Berücksichtigung von Sonderleistungen, die nicht Bestandteil des bis dahin geltenden Hauswarttarifvertrags waren und von eventuell geleisteten Überstunden. Bestandteile des ehemaligen Sonderlohnes unterliegen dem Bestandsschutz im oben genannten Sinne nur, wenn sie auch weiterhin Teil der vereinbarten oder angeordneten Arbeitsaufgabe sind.</p> <p>Gewährleistung des Anspruches durch Leistungszulagen und Teilzeit</p> <p>Zur Gewährleistung des oben aufgeführten Anspruches können neben der Eingruppierung die Möglichkeiten der Leistungszulagen und der Teilzeitarbeit genutzt werden.</p> <p>Tarifsteigerungsfähigkeit bei Überschreitung der betreffenden Lohngruppe</p> <p>Aus Gründen des Bestandsschutzes gewährte Überschreitungen der Lohngruppen 2 beziehungsweise 2 / 3 nehmen an künftigen Tarifierhebungen in der Weise teil, dass maximal eine Überschreitung von 15 % der betreffenden Lohngruppe tarifsteigerungsfähig ist. Darüberhinausgehende Überschreitungen werden auf dem Niveau 1998 eingefroren (gleichbleibender Arbeitsumfang vorausgesetzt) und nehmen nicht an künftigen Tarifierhebungen teil.</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	<p>Hauswartehepaare</p> <p>Waren bisher Hauswartehepaare mit einem gemeinsamen Vertrag tätig, ist beiden Ehepartnern jeweils ein gesonderter Anstellungsvertrag anzubieten.</p> <p>Dabei besteht der Anspruch betreffs eventuell zu vereinbarenden Teilzeitarbeit seitens der Beschäftigten maximal bis zur Vergütungshöhe des ehemals gemeinsamen Vertrages, gemessen am Monatsdurchschnitt der letzten 12 Monate ohne Einbeziehung von Sonderleistungen, die nicht Bestandteil des bis dahin gültigen Hauswarttarifvertrages waren und von Überstunden. Bestandteile des ehemaligen Sonderlohnes unterliegen dem Bestandsschutz im oben genannten Sinne nur, wenn sie auch weiterhin Teil der vereinbarten oder angeordneten Arbeitsaufgabe sind.</p>

8.2 Erläuterungen zur Eingruppierung

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p>Eingruppierungsgrundsatz</p> <p>§ 3 Nummer 1 Manteltarifvertrag</p>	Die Beschäftigten sind mit Zustimmung des Betriebsrats in eine Tarifgruppe gemäß Vergütungstarifvertrag einzugruppieren.
<p>Mehrere Tätigkeiten</p> <p>§ 3 Nummer 2 Manteltarifvertrag und § 2 Vergütungstarifvertrag</p>	Beschäftigte, die sich durch ihre Tätigkeit teilweise aus ihrer Gehaltsgruppe oder Lohngruppe herausheben, ohne überwiegend die Tätigkeitsmerkmale der nächsthöheren Gruppe zu erfüllen, erhalten zusätzlich 50 % des Unterschiedsbetrages, der sich aus den Vergütungen der beiden Gruppen ergibt.
<p>Anrechnung von Berufsjahren</p> <p>§ 3 Nummer 4 Manteltarifvertrag</p>	<p>Als Berufsjahre gelten die Zeiten nach Vollendung des 20. Lebensjahres, während Beschäftigte bei einem Wohnungsunternehmen ausgebildet worden sind oder beschäftigt waren. Ausbildungszeiten werden höchstens mit drei Jahren angerechnet.</p> <p>Außerhalb der Wohnungswirtschaft und für Handwerkerinnen und Handwerker in einem Wohnungsunternehmen</p> <p>Bei gleichartigen Tätigkeiten außerhalb der Wohnungswirtschaft sind Beschäftigungszeiten mit abgeschlossener Ausbildung nach Vollendung des 20. Lebensjahres als Berufsjahre anzurechnen. Die Ausbildungszeiten sind dann nicht zu berücksichtigen. Das gleiche gilt für Beschäftigte bei Beschäftigungszeiten als Handwerkerinnen und Handwerker in einem Wohnungsunternehmen.</p> <p>Einschlägiges Studium oder Fachschulabschluss</p> <p>Beschäftigten mit abgeschlossenem und einschlägigem Fachhochschulstudium sowie Beschäftigten mit Fachschulabschluss auf dem Gebiet, in dem das Grundgesetz bis 03.10.1990 nicht galt, werden vier Berufsjahre angerechnet. Beschäftigten mit abgeschlossenem und einschlägigem Studium an der Universität oder Technischen Hochschule werden sechs Berufsjahre angerechnet.</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	<p>Günstigkeitsprinzip bei Zusammentreffen mehrerer Voraussetzungen</p> <p>Treffen mehrere Voraussetzungen zu, kommt nur die jeweils höhere Anrechnung zum Zuge.</p> <p>Bei Einstellungen vor dem 01. Juli 1997</p> <p>Für Beschäftigte, die vor dem 01. Juli 1997 eingestellt worden sind, bleiben die bis dahin berücksichtigten Beschäftigungszeiten anerkannt.</p>
<p>Vorübergehender Übergang von niedriger zu höherer bewerteter Beschäftigung</p> <p>§ 3 Nummer 7 Manteltarifvertrag</p>	<p>Anspruch auf das Gehalt oder den Lohn der höheren Gruppe</p> <p>Werden Beschäftigte vorübergehend oder vertretungsweise länger als drei Monate mit einer Tätigkeit beschäftigt, die einer höheren als ihrer Gehaltsgruppe oder Lohngruppe entspricht, haben sie Anspruch auf das Gehalt oder den Lohn der höheren Gruppe des oder der zu Vertretenden für die Dauer der Tätigkeit in dieser Gruppe.</p>
<p>Hauswartinnen und Hauswarte</p> <p>Ziffer 2 Nummer 1 der Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag vom 10.10.1998</p>	<p>Eingruppierung der Hauswarte in die Lohngruppe 2, 3 oder 2/3</p> <p>Mit Wirkung vom 01. Januar 1999 sind Hauswartinnen und Hauswarte in der Lohngruppe 2, 3 oder 2/3 des Vergütungstarifvertrags einzugruppieren. Diese Eingruppierung ist abhängig vom Leistungsniveau der übertragenen Arbeitsaufgaben (einfache Arbeiten beziehungsweise Arbeiten mit angelernter handwerklicher Tätigkeit oder verwalterähnlichen Aufgaben).</p> <p>Die Eingruppierung in die jeweiligen Lohngruppen erfolgt nach gemeinsamer Festlegung der Geschäftsleitung, des Betriebsrates und der oder des betreffenden Beschäftigten.</p>

8.3 Erläuterungen zur Arbeitszeit

a) Grundsatz

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p>Regelmäßige Arbeitszeit</p> <p>§ 5 Nummer 1 und 5 a Manteltarifvertrag</p>	<p>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 37 Stunden.</p> <p>Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Arbeitszeit kürzer ist als die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.</p>
<p>Arbeitszeit von Montag bis Freitag</p> <p>§ 5 Nummer 1 Manteltarifvertrag</p>	<p>Die Arbeitszeit ist grundsätzlich auf Montag bis Freitag zu verteilen.</p> <p>Ausnahme: Arbeit am Wochenende</p> <p>Arbeit am Wochenende kann unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen in sachlich begründeten Fällen mit Zustimmung des Betriebsrats festgelegt werden. Schichtdienst wird von den oben genannten Bestimmungen nicht berührt.</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
24. und 31. Dezember § 5 Nummer 2 Manteltarifvertrag	Der 24. und der 31. Dezember sind arbeitsfrei.
Gleitende Arbeitszeit und Gleitzeitguthaben § 5 Nummer 3 Manteltarifvertrag	Gleitzeitguthaben von mehr als 15 Stunden am Quartalsende Gleitende Arbeitszeit ist betrieblich zu regeln. Dabei ist ein Gleitzeitguthaben von mehr als 15 Stunden am Quartalsende hinsichtlich seiner Anordnung und Vergütung wie Überstunden zu behandeln.

b) Arbeitszeitflexibilisierung

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Abweichende Verteilung der Arbeitszeit § 5 Nummer 4 Manteltarifvertrag	Abweichende Verteilung der Arbeitszeit möglich Um eine Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie eine Zeitsouveränität für die Beschäftigten der Wohnungswirtschaft zu ermöglichen, kann abweichend von der Verteilung der Arbeitszeit von Montag bis Freitag eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit in Betrieben oder Betriebsteilen vorgenommen werden. Für Betriebe ohne Betriebsrat ist die Zustimmung von 75 % der Beschäftigten des Betriebs oder des betreffenden Betriebsteils erforderlich. Für derartige Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung gelten die nachfolgenden Bestimmungen.
Ausgleichszeitraum § 5 Nummer 4 a Manteltarifvertrag	Die Verteilung der Arbeitszeit ist so zu gestalten, dass im Durchschnitt des vereinbarten Zeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eingehalten wird. Der maximal zulässige Verteilzeitraum beträgt 12 Monate.
Maximale wöchentliche Arbeitszeit § 5 Nummer 4 b Manteltarifvertrag	Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit darf 45 Stunden nicht überschreiten.
Vergütung § 5 Nummer 4 c Manteltarifvertrag	Vergütung unabhängig von der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit Die Vergütung erfolgt unabhängig von der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend der tariflichen Regelungen.
Arbeitszeitkonten § 5 Nummer 4 d Manteltarifvertrag	Für die Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen werden Arbeitszeitkonten eingerichtet, die Arbeitszeiten erfassen, welche von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichen.

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p>Arbeitszeitplus und Arbeitszeitminus</p> <p>§ 5 Nummer 4 e Manteltarifvertrag</p>	<p>Maximales Arbeitszeitplus von 150 Stunden und Arbeitszeitminus von 80 Stunden</p> <p>Arbeitszeitkonten dürfen ein Arbeitszeitplus von 150 Stunden nicht überschreiten sowie ein Arbeitszeitminus von 80 Stunden nicht unterschreiten. Bei einem Verteilzeitraum von weniger als 12 Monaten reduzieren sich die Pluszeiten und Minuszeiten proportional.</p>
<p>Ausgleich von Arbeitszeitminus</p> <p>§ 5 Nummer 4 g Manteltarifvertrag</p>	<p>Besteht am Ende des Verteilzeitraums ein Arbeitszeitminus, wird dies als unbezahlte Freizeit abgerechnet. Es kann mit der 13. Monatsvergütung (Jahressonderzahlung) verrechnet werden.</p> <p>Kann ein Arbeitszeitminus aus betrieblichen Gründen innerhalb des Verteilzeitraums nicht ausgeglichen werden, wird es auf den nächsten Verteilzeitraum übertragen.</p> <p>Kann ein Arbeitszeitminus innerhalb des Verteilzeitraums aus persönlichen Gründen nicht ausgeglichen werden, kann vereinbart werden, dass es auf den nächsten Verteilzeitraum übertragen wird.</p>
<p>Abgeltung von Mehrarbeit</p> <p>§ 5 Nummer 4 h Manteltarifvertrag</p>	<p>Arbeitszeitguthaben aus der Differenz zwischen tariflich und betrieblich vereinbarter Arbeitszeit</p> <p>Arbeitszeitguthaben, die sich aus der Differenz zwischen tariflich und betrieblich vereinbarter Arbeitszeit ergeben, entstehen an Tagen mit tatsächlicher Arbeitsleistung, das heißt nicht bei Urlaub, Krankheit und sonstigen arbeitsfreien Tagen mit oder ohne Entgeltfortzahlung.</p> <p>Ausgleich in Form von ganzen freien Tagen oder in Blockfreizeiten</p> <p>Der Ausgleich von Arbeitszeitplusstunden innerhalb des Verteilzeitraums kann auch in Form von ganzen freien Tagen oder in Blockfreizeiten vereinbart werden. Ausgleichstage sind mit 7,4 Stunden zu bewerten.</p> <p>Kombination von Ausgleichszeiten mit Urlaubszeiten möglich</p> <p>Die Kombination von Ausgleichszeiten mit Urlaubszeiten kann vereinbart werden.</p>

Ende