

Entgelttarifvertrag

für das
Holz- und Kunststoff verarbeitende Handwerk
(Tischlerhandwerk)

in den Ländern
Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern,
Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Abgeschlossen am: 08. Dezember 2021

Gültig ab: 1. Januar 2022

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird teilweise auf die gendergerechte Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



Inhalt

§ 1	Geltungsbereich	4
§ 2	Allgemeine Arbeitsbedingungen	4
§ 3	Entgelttabellen	4
§ 4	Entgeltregelungen	5
§ 5	Monatsentgelt, Entgeltabrechnung, Entgeltzahlung	5
§ 6	Prämienregelung	5
§ 7	Reklamationsrecht	5
§ 8	Ausbildungsvergütung	6
§ 9	Härtefallregelung	6
§ 10	Inkrafttreten und Laufdauer	6
Anlage 1: Entgelttabelle		8
Anlage 2: Entgeltgruppen		9

Zwischen der Tarifgemeinschaft der Landesinnungsverbände des Tischlerhandwerks der neuen Bundesländer, vertreten durch

Fachverband Tischler Mecklenburg-Vorpommern
Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks
Mönchstraße 48, 18439 Stralsund

sowie

Fachverband Tischler Brandenburg
Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks
Otto-Erich-Straße 11-13, 14482 Potsdam

sowie

Fachverband Tischler Sachsen
Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks
Oskar-Maune-Straße 2, 01156 Dresden

sowie

Fachverband Tischler Sachsen-Anhalt
Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks
Dessauer Straße 8, 06886 Lutherstadt Wittenberg

sowie

Tischlerverband Thüringen e.V.
Puschkinallee 3, 99867 Gotha

und der IG Metall, vertreten durch:

IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin

sowie

IG Metall Bezirksleitung Küste
Kurt-Schumacher-Allee 10, 20097 Hamburg

sowie

IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
Postkamp 12, 30159 Hannover

sowie

IG Metall Bezirksleitung Mitte
Wilhelm-Leuschner-Straße 93, 60329 Frankfurt am Main

ist folgender **Entgelttarifvertrag** abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Es gilt der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrages der oben genannten Vertragsparteien.

§ 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- 1 Die allgemeinen Arbeitsbedingungen richten sich nach dem zwischen den eingangs genannten Tarifvertragsparteien geschlossenen Manteltarifvertrag für das Tischlerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.
- 2 Die Monatsentgelte gelten für die regelmäßige Arbeitszeit gemäß gültiger Arbeitszeitregelung im Manteltarifvertrag und sind als verstetigtes Entgelt zu verstehen.
- 3 Die Entgeltgruppen gelten für alle Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) außer den Auszubildenden.
- 4 Grundsätzlich sind die Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie den Anforderungen nach dem Stand der aktuellen Arbeitswissenschaft und Arbeitsmedizin entsprechen.
- 5 Belastungen sind grundsätzlich nicht eingruppierungsrelevant. Belastungen bis zum üblichen Maß sind in den Eingruppierungsbeschreibungen enthalten.

§ 3 Entgelttabellen

- 1 Die beigefügten Entgelttabellen sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- 2 In der Entgelttabelle ist die Entgeltgruppe 3.3. als monatliches, auf volle Eurobeträge gerundetes, Eckentgelt (100 %) festgelegt. Die Monatsbeträge der anderen Entgeltgruppen sind im Entgelttarifvertrag prozentual festgelegt und werden entsprechend berechnet (Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag).
 - a. Das tarifliche Entgelt für eine Stunde errechnet sich aus dem Monatsentgelt, geteilt durch das 4,35-fache der tariflichen Wochenarbeitszeit (zzt. 38,5 Stunden/Woche, ergibt 167,50 Stunden/Monat).
 - b. Das so ermittelte Stundenentgelt ist Grundlage für die Berechnung tarifvertraglicher Zuschläge (z.B. Mehrarbeitszuschläge, Schichtzuschläge, usw.) und aller sonstiger stundenabhängiger Entgeltbestandteile.
- 3 Das Eckentgelt wird

ab dem	01.01.2022 auf	2.395 €
ab dem	01.01.2023 auf	2.520 €
ab dem	01.01.2024 auf	2.638 €

festgelegt.
- 4 Das monatliche Mindestentgelt der Entgeltgruppe 1 ergibt sich aus dem im Mindestlohngesetz (MiLoG) festgelegten Stundensatz, multipliziert mit 167,5 Stunden, analog gemäß Ziffer 2 b).
- 5 Die Entgelttabellen haben eine Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2024. Die Entgelttabellen können jeweils gesondert, mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, gekündigt werden.

§ 4 Entgeltregelungen

- 1 Die Beschäftigten werden in die Entgeltgruppen gemäß § 8 eingruppiert und hierüber benachrichtigt. Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die tatsächliche betriebliche Tätigkeit maßgebend.
- 2 Die Zuordnung der Arbeitnehmer in eine der Entgeltgruppen erfolgt durch den Arbeitgeber oder einen durch ihn Beauftragten. Sie soll durch die Leistungsbeschreibung/Stellenbeschreibung im konkreten Arbeitsvertrag eindeutig und umfassend untersetzt werden.
- 3 Zur Einordnung in eine Entgeltgruppe ist ein regelmäßiges Personalgespräch zu führen.
- 4 Übt ein Beschäftigter dauernd mehrere Tätigkeiten verschiedener Gruppen gleichzeitig aus, so erfolgt eine Eingruppierung in diejenige Gruppe, die der überwiegenden Tätigkeit des Beschäftigten entspricht.
- 5 Vorübergehende Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung eines Beschäftigten einer höheren Beschäftigungsgruppe durch einen Beschäftigten einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe begründet nur dann einen Anspruch auf die höheren Entgeltbezüge, wenn diese Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung ununterbrochen länger als acht Wochen dauert. Für die Zeit der tatsächlichen Stellvertretung über diese acht Wochen hinaus ist eine Vertretungszulage in Höhe der Differenz zu dem tatsächlichen Gehalt des Vertretenen zu zahlen.

§ 5 Monatsentgelt, Entgeltabrechnung, Entgeltzahlung

- 1 Das Entgelt gemäß Entgelttabelle (Anlage 1) ist ein Monatsentgelt und ist Mindestentgelt gemäß § 4 Tarifvertragsgesetz. Der Entgeltabrechnungszeitraum ist der Kalendermonat.
- 2 Die monatliche Entgeltzahlung ist so vorzunehmen, dass der Arbeitnehmer spätestens am neunten Arbeitstag des folgenden Monats über die Entgeltabrechnung und ggf. den Differenzbetrag zwischen Abschlag und Anspruch laut Abrechnung verfügen kann.
- 3 Dem Arbeitnehmer ist auf Verlangen Einsicht in die Berechnungsunterlagen des Bruttoentgelts zu geben.
- 4 Die Beschäftigten erhalten zu der Zahlung eine Abrechnung, aus der ersichtlich ist, wie sich die Zahlung im Einzelnen zusammensetzt.

§ 6 Prämienregelung

Für Arbeiten, die sich nach den betrieblichen Voraussetzungen zur Ausführung im Prämienentgelt eignen, kann eine Prämie vergeben werden. Prämienausgangsentgelt ist mindestens das Tarifentgelt. Verschiedene Prämienarten sind möglich, zum Beispiel:

- a. Mengenprämien
- b. Qualitätsprämien
- c. Ersparnisprämien
- d. kombinierte Prämien.

§ 7 Reklamationsrecht

- 1 Beschäftigte können gegen ihre Eingruppierung innerhalb von drei Wochen nach Mitteilung Widerspruch beim Arbeitgeber einlegen. Der Widerspruch muss begründet sein.
- 2 Die Betriebsparteien können zur Beilegung der Streitigkeiten über die Eingruppierung die Tarifvertragsparteien hinzuziehen.

§ 8 Ausbildungsvergütung

- 1 Die Ausbildungsvergütung ist an das Eckentgelt der Gruppe 3.3 gekoppelt. Demnach beträgt die Ausbildungsvergütung:

im ersten Ausbildungsjahr	25 Prozent
im zweiten Ausbildungsjahr	31 Prozent
im dritten Ausbildungsjahr	38 Prozent

der Eckentgeltgruppe 3.3

§ 9 Härtefallregelung

- 1 Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass in besonderen Ausnahmefällen abweichende tarifliche Regelungen möglich sind, wenn Betriebe in ihrer wirtschaftlichen Existenz gefährdet und somit unausweichlich werdende Entlassungen von Arbeitnehmern vermieden werden können.
- 2 Abgewichen werden kann nur insofern, dass während der Laufzeit des Entgelttarifvertrages eine betriebliche Regelung über das Inkrafttreten der tariflichen Erhöhungen erfolgen kann. Dabei muss gewährleistet werden, dass während der Laufzeit des jeweiligen Tarifvertrages das Tarifniveau betrieblich erreicht wird.
- 3 Der Antrag der Geschäftsleitung bedarf der Schriftform. Die Stellungnahme des Betriebsrates ist, sofern vorhanden, dem Antrag beizufügen. Der Antrag und die Stellungnahme des Betriebsrates sind der Geschäftsführung des Landesverbandes und der regional zuständigen Bezirksleitung der IG Metall zuzuleiten.
- 4 Die Tarifvertragsparteien verständigen sich über den Antragsinhalt und entscheiden in Übereinstimmung.

§ 10 Inkrafttreten und Laufdauer

- 5 Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2022 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmalig zum 31. Dezember 2024 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, so verlängert er sich jeweils um ein Jahr. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, während der Kündigungsfrist in Verhandlungen einzutreten.
- 6 Die Entgelttabellen gemäß § 3 haben eine Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2024 und können unabhängig von Ziffer 1 jeweils gesondert, mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, gekündigt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, während der Kündigungsfrist in Verhandlungen einzutreten.
- 7 Die Kündigung kann nur von allen Arbeitgeberverbänden gegen alle beteiligten Bezirke der IG Metall oder von allen beteiligten Bezirken der IG Metall gegen alle beteiligten Arbeitgeberverbände gerichtet werden.
- 8 Die federführenden Stellen sind berechtigt, für die Gemeinschaft ihrer Seite Erklärungen entgegenzunehmen und abzugeben mit Wirkung für alle. Die Federführung liegt für die Arbeitgeberverbände bei der geschäftsführenden Stelle der Arbeitgeberseite bzw. deren Tarifgemeinschaft, auf Seiten der IG Metall beim Vorstand bzw. dessen beauftragter Bezirksleitung.



Anlage 1: Entgelttabelle

Entgelttabelle und Ausbildungsvergütungen Tischlerhandwerk

gültig vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2024

Die Entgelte beziehen sich auf 167,5 Std./Monat.

Entgeltgruppe			ab 01.01.2022	ab 01.01.2023	ab 01.01.2024
EG 1			ab 01.01.: 9,82 € ab 01.07.: 10,45 €	(gesetzl. Mindestlohn)	(gesetzl. Mindestlohn)
EG 2 (€/Std.)			11,44 €	12,04 €	12,60 €
verstetigtes Monatsentgelt	80 %		1.916,00 €	2.016,00 €	2.110,40 €
EG 3.1 (€/Std.)			12,87 €	13,54 €	14,17 €
verstetigtes Monatsentgelt	90 %		2.155,50 €	2.268,00 €	2.374,20 €
EG 3.2 (€/Std.)			13,58 €	14,29 €	14,96 €
verstetigtes Monatsentgelt	95 %		2.275,25 €	2.394,00 €	2.506,10 €
EG 3.3 (Eckentgelt) (€/Std.)			14,30 €	15,04 €	15,75 €
verstetigtes Monatsentgelt	100 %		2.395,00 €	2.520,00 €	2.638,00 €
EG 4 (€/Std.)			15,73 €	16,55 €	17,32 €
verstetigtes Monatsentgelt	110 %		2.634,50 €	2.772,00 €	2.901,80 €
EG 5 (€/Std.)			17,87 €	18,81 €	19,69 €
verstetigtes Monatsentgelt	125 %		2.993,75 €	3.150,00 €	3.297,50 €
EG 6 (€/Std.)			20,73 €	21,81 €	22,84 €
verstetigtes Monatsentgelt	145 %		3.472,75 €	3.654,00 €	3.825,10 €
EG 7 (€/Std.)			24,31 €	25,58 €	26,77 €
verstetigtes Monatsentgelt	170 %		4.071,50 €	4.284,00 €	4.484,60 €
EG 8 (€/Std.)			28,60 €	30,09 €	31,50 €
verstetigtes Monatsentgelt	200 %		4.790,00 €	5.040,00 €	5.276,00 €
Ausbildungsvergütung					
1. Ausbildungsjahr (€/Monat)	25 %		598,75 €	630,00 €	659,50 €
2. Ausbildungsjahr (€/Monat)	31 %		742,45 €	781,20 €	817,78 €
3. Ausbildungsjahr (€/Monat)	38 %		910,10 €	957,60 €	1.002,44 €

Anlage 2: Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Stufe	Beschreibung	Fertigkeiten und Tätigkeiten
1		Einfachste Arbeiten (z.B. Helfer) Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die ohne einschlägige Vorkenntnisse (ohne Ausbildung oder Anlernung), durch eine kurze Einweisung erlangt werden können.	Eingeschränkte, überschaubare Arbeiten, Zureichen, Auflegen, Abnehmen von Werkstücken, Bedienen voreingestellter Maschinen, Schleifarbeiten
2	80 %	Einfache Arbeiten Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse über Werkstoffe und Betriebsmittel und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine 6-monatige Einarbeitungs- und Anlernzeit erlangt oder die nach einer mehrjährigen berufsentsprechenden Tätigkeit erworben werden können.	Wiederkehrende Arbeiten mit einem gewissen Qualitätsanspruch z.B. Stapeln, Sortieren, Lagerarbeiten, Zuschnitt, Lackieren, Verleimen
3.1	90 %	Abgeschlossene Berufsausbildung wie 3.3., jedoch ohne Berufserfahrung	Arbeiten entsprechend des Berufsbildes unter Anleitung
3.2	95 %	Abgeschlossene Berufsausbildung wie 3.3., jedoch mit teilselbständiger Tätigkeit in der Regel nach 2 Jahren	Entsprechend von Teilen des Berufsbildes in einzelnen Tätigkeitsfeldern (z.B. Fertigen und/oder Montieren von Möbeln und Inneneinrichtungen oder Fenstern und Türen oder Treppen oder Trockenbauten, Decken- und Wandverkleidungen oder Fußböden, u.a.)
3.3 Eck- entgelt	100 %	Gesellen Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine 3-jährige abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung (Tischler, Holzmechaniker, Holzbildhauer, Bootsbauer, Drechsler, Zimmerer) oder eine abgeschlossene fachfremde Berufsausbildung (Elektriker, Maler, Maurer, Anlagenbauer für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sofern sie eine ihrem Berufsfeld entsprechende Tätigkeit im Betrieb ausüben) und mehrjährige einschlägige fachspezifische Berufserfahrung bzw. spezieller fachlicher anerkannter und nachgewiesener Weiterbildung in Relevanz zur betrieblich erforderlichen Tätigkeit erworben werden. Für technische bzw. kaufmännische Tätigkeitsgebiete des Betriebes gleichlautend.	Abgeschlossene Berufsausbildung mit selbständiger und weitgehend eigenverantwortlicher Tätigkeit, in der Regel nach 3 Jahren. Fertigkeiten und Tätigkeiten entsprechend dem Berufsbild in allen Tätigkeitsfeldern
4	110 %	Facharbeiten mit Zusatzkenntnissen Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung und langjährige Berufserfahrung bzw. durch spezielle Weiterbildung im Interesse des Betriebes (z.B. CNC, Elektrofachkraft) erlangt werden.	Herstellen produktgebundener Lehren und Vorrichtungen für den betrieblichen Fertigungsablauf, Herstellen von Arbeitsprogrammen, flexibel einsetzbar
5	125 %	Hochwertige Facharbeiten mit Zusatzfähigkeiten Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung und langjährige Berufserfahrung und durch spezielle Weiterbildung erlangt werden.	Vermittlung des zum Einsatz hochwertiger Fertigungstechniken notwendigen Wissens an andere Arbeitnehmer, Teamleiter, Anleitung anderer Arbeitnehmer
6	145 %	Hochwertige Facharbeiten mit Spezialkenntnissen Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine anerkannte abgeschlossene Fortbildung (z.B.: Fachbauleiter, Fertigungsplaner, Kundenberater, Techniker) oder vergleichbare Abschlüsse für kaufm. Bereiche erlangt werden.	Die fachlich-technische Arbeit oder die kaufmännische Arbeit des Meisters in dessen Vertretung. Vollständiges Abarbeiten von einzelnen Projekten
7	170 %	Meisteraufgaben Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene Meisterausbildung oder gleichwertigen Abschluss und mehrjährige Berufserfahrung bzw. spezieller Weiterbildung erlangt werden.	Eigenverantwortliche Beaufsichtigung und Führung einer Gruppe von Arbeitnehmern oder einer Abteilung mit der Erfüllung von Vorgesetztenaufgaben gegenüber anderen Arbeitnehmern, wenn das Vorgesetztenverhältnis vom Arbeitgeber bestimmt wurde und tatsächlich ausgeführt wird
8	200 %	Betriebsführung/Unternehmensleitung Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene Meisterausbildung oder gleichwertigen Abschluss (Hochschulausbildung) und langjährige fachspezifische Berufserfahrung bzw. spezieller Weiterbildung erlangt werden.	Führung des Unternehmens

Die jeweils höhere Entgeltgruppe setzt in der Regel die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der vorhergehenden Gruppe voraus.

Schönefeld, 08. Dezember 2021

 Fachverband Tischler Mecklenburg-Vorpommern Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks	 IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
 Fachverband Tischler Brandenburg Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks	 IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
 Fachverband Tischler Sachsen Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks	 IG Metall Bezirksleitung Küste
 Fachverband Tischler Sachsen-Anhalt Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks	 IG Metall Bezirksleitung Mitte
 Tischlerverband Thüringen e.V.	