

Tarifvertrag vom 09.10.2024  
Gültig ab 01.01.2025  
Kündbar zum 31.12.2026  
Frist: 3 Monate zum Jahresende

## **Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit, der Auswärtsarbeiten und des Urlaubs**

für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte des SHK-Handwerks in Sachsen-Anhalt  
zwischen dem

**Fachverband Sanitär Heizung Klima (SHK) Sachsen-Anhalt,  
Gustav-Ricker-Straße 62, 39120 Magdeburg**

einerseits und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall, Landesverband Mitte/Ost,  
vertreten durch das Sekretariat Rüsselsheim, Elisabethenstr.20, 65428 Rüsselsheim,  
im Namen und im Auftrag des Hauptvorstandes**

andererseits.

### **Sprachregelung**

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Vertrag in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten für alle Geschlechter.

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag mit seinen Anlagen gilt:

1. Räumlich: Für das Gebiet des Landes Sachsen-Anhalt
2. Fachlich: Für alle Betriebe des Installateur- und Heizungsbauer-, Klempner-, Behälter- und Apparatebauerhandwerks, die selbst oder deren Innung Mitglied des Fachverbandes SHK Sachsen-Anhalt ist.
3. Persönlich: Für alle in diesen Betrieben Beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer sowie kaufmännischen und technischen Angestellten, die eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, ausgenommen Auszubildende und Beschäftigte im Sinne des Tarifvertrages, die gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts sind; ferner sind ausgenommen: die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, Prokuristen sowie die Betriebsleiter, soweit sie selbständig zu Einstellungen und Entlassungen berechtigt sind.

**§ 2**

**Regelarbeitszeit**

- (1) Die tarifliche Regelarbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich (Montag bis Freitag).
- (2) Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden und sollte die Dauer von 10 Stunden nicht überschreiten.
- (3) Die geltende wöchentliche Arbeitszeit vermindert sich um die Arbeitsstunden, die infolge eines gesetzlichen Wochenfeiertages ausfallen.
- (4) Der dem Weihnachtstag und dem Neujahrstag vorausgehenden Nachmittag (ab 12.00 Uhr) soll, abgesehen von dringenden Fällen, arbeitsfrei bleiben. Die ausfallende Arbeitszeit ist tarifgemäß zu vergüten.
- (5) Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit für einzelne Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder für den gesamten Betrieb auf die einzelnen Wochentage sowie Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden durch Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften vereinbart. Besteht kein Betriebsrat, so regelt der Betriebsinhaber die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit und der Pausen allein.
- (6) Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste oder öffentliche Veranstaltungen an Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden.
- (7) Dasselbe gilt, wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen ausfällt, um Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren.
- (8) Vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat, dass im Zusammenhang mit Weihnachten und/oder Neujahr ausfallende Arbeitszeit vorgearbeitet werden soll, so kann der Fünf-Wochen-Zeitraum für die Vornarbeit bis zu zwei Wochen vorverlegt werden.
- (9) Besteht kein Betriebsrat, so regelt der Betriebsinhaber die Verteilung der ausfallenden Arbeitszeit allein.
- (10) Für Schwerbehinderte gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 3**

**Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

- (1) Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die jeweils festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht. Hierunter fallen nicht die Arbeitsstunden, die zum Ausgleich ausfallender Arbeitsstunden vor- oder nachgearbeitet werden. Arbeit an einem sonst betrieblich arbeitsfreien Werktag ist Mehrarbeit.
- (2) Geringfügige Überschreitungen der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, soweit die Überschreitung nur gelegentlich auftritt und im Grenzfall nicht mehr als 1/2 Stunde beträgt, gelten für Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer nach § 1 dieses Vertrages nicht als zuschlagspflichtige Mehrarbeit.

- (3) Mehrarbeit setzt grundsätzlich die Erfüllung der nach § 2 Abs. (1) festgelegten Arbeitszeit voraus. Die durch gesetzliche Feiertage, durch nachgewiesene Krankheit oder Urlaub ausfallende Arbeitszeit wird wie vereinbarte Arbeitszeit gewertet.
- (4) Die Vergütung der Mehrarbeit einschließlich der Mehrarbeitszuschläge erfolgt mit der Abrechnung des Kalendermonats, in dem die Mehrarbeit geleistet worden ist.
- (5) Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
- (6) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
- (7) Notwendige Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat festzulegen und zu leisten, wobei berechnete Wünsche der Arbeitnehmer möglichst berücksichtigt werden sollen.
- a) Unter den v. g. Rahmenbedingungen kann die Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden werktäglich nach Maßgabe des § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ausgedehnt werden, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 8 Stunden.
- b) Soweit in unvorhergesehenen Bedarfsfällen Arbeitnehmer zu Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit herangezogen werden müssen, ist der Betriebsrat unverzüglich zu verständigen. Besteht kein Betriebsrat, entscheidet der Betriebsinhaber allein.

### § 4

#### Höhe der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

(1) Mehrarbeit:

- |   |      |
|---|------|
| a) für die ersten zwei täglichen Mehrarbeitsstunden | 25 % |
| b) für jede weitere Mehrarbeitsstunde               | 50 % |

(2) Nachtarbeit:

- |  |      |
|--|------|
| a) für unregelmäßige Nachtarbeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr | 50 % |
| b) für regelmäßige Nachtarbeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr   | 30 % |

Regelmäßige Nachtarbeit liegt vor bei Arbeit in mehr als drei aufeinanderfolgenden Nächten.

(3) Arbeit an Sonn- und Feiertagen:

- |   |       |
|---|-------|
| a) Arbeit an Sonntagen  | 70 %  |
| b) Arbeit am 1. Mai, am Oster- und Pfingstmontag, an den Weihnachtsfeiertagen am Neujahrstag sowie in der dem Weihnachtstag und dem Neujahrstag vorausgehenden Nachtschicht | 150 % |
| Ostersonntag sowie Pfingstsonntag sind keine gesetzlichen Feiertage. Für sie gilt der Zuschlag für Sonntage gemäß Punkt 1. Ziffer 3 a)                                      |       |
| c) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen mit Ausnahme der unter Punkt b) genannten  | 100 % |

(4) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen.

Beispiel 1:

Am Neujahrstag werden acht Stunden gearbeitet, die gleichzeitig Mehrarbeit sind. Es entsteht ein Anspruch nach Absatz (3) b) auf insgesamt 150 % Zuschlag.

Beispiel 2:

In der Nacht von Ostersonntag zum Ostermontag muss ein Arbeitnehmer einmal für sechs Stunden arbeiten. Der Arbeitnehmer erhält für die am Ostersonntag bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit 70% gemäß Absatz (3) a) und für die am Ostermontag geleistete Feiertagsarbeit 150 % gemäß Absatz (3) b).

Beispiel 3:

Wird an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Arbeitstag fällt, nicht gearbeitet, so erhält der Arbeitnehmer gemäß Arbeitszeitgesetz (ArbZG) den Arbeitsverdienst, den er ohne Arbeitsausfall erhalten hätte. Am 3. Oktober wird in einem Betrieb nicht gearbeitet. Nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) wird dem Arbeitnehmer die ausfallende Zeit mit dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst bezahlt.

Beispiel 4:

Arbeitet der Arbeitnehmer an einem Feiertag gemäß Absatz (3) c), so entfällt für die gearbeitete Zeit der Anspruch auf Ausfallzahlung nach dem Arbeitszeitgesetz. Es wird für diese Zeit die geleistete Arbeit und die Zuschläge nach Absatz (3) c) bezahlt.

Am 3. Oktober arbeitet ein Arbeitnehmer acht Stunden in der für diesen Arbeitnehmer vereinbarten Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer erhält dann seine - beispielsweise achtstündige Arbeitszeit mit dem Zuschlag gemäß Absatz (3) c) von 100 % bezahlt.

(5) Als Basis für die Berechnung der Zuschläge gilt:

1. bei gewerblichen Arbeitnehmern:

a) Prämien- und Akkordarbeiter sowie Zeitlohnarbeiter mit schwankendem Arbeitsverdienst:

Der Durchschnittsverdienst der letzten vier abgerechneten Lohnwochen oder des diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Lohnabrechnungszeitraumes, ausschließlich der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie vermögenswirksame Leistung und Auslösung. Tariflohnveränderungen sind von ihrem Inkrafttreten an entsprechend zu berücksichtigen.

b) Zeitlohnarbeiter

Der vereinbarte Stundenverdienst.

2. bei Angestellten:

Die zuschlagspflichtigen Stunden sind:

a) wenn es sich nicht um Mehrarbeit handelt, neben dem Monatsgehalt mit dem tariflichen Zuschlag zu vergüten,

- b) wenn es sich um Mehrarbeit gemäß § 3 Abs. (1) handelt über das Monatsgehalt hinaus mit 1/173 (40-Stunden-Woche) des Monatsgehaltes zuzüglich des tariflichen Zuschlages, zu vergüten.

Als Monatsgehalt gelten hierbei die regelmäßigen Gehaltsbezüge für den Monat, in den die zuschlagspflichtigen Arbeiten fallen, ausschließlich der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeiten sowie die Auslösung und vermögenswirksamen Leistungen.

## **§ 5**

### **Dispositive (flexible) Arbeitszeiten**

- (1) Dispositive (flexible) Arbeitszeiten sollen den Anforderungen eines wechselnden Arbeitsanfalles Rechnung tragen. Durch dispositive Arbeitszeiten kann Mehrarbeit im Einzelfall vermieden werden. Durch Betriebsvereinbarung werden Arbeitszeitmodelle vereinbart, die neben einem gleitenden Arbeitsbeginn und Arbeitsende insbesondere die Möglichkeit zur Ansammlung von Gleitmehrzeiten mit anschließendem Ausgleich durch bezahlte Freistellung von der Arbeit vorsehen.
- (2) Gleitmehrzeiten können von den Arbeitnehmern im Rahmen betrieblicher Erfordernisse aufgebaut und abgebaut werden. Ein Zeitausgleich sollte innerhalb eines Jahres erfolgen. Ein Zeitausgleich sollte in Abstimmung mit dem Arbeitgeber bzw. eines von ihm Bevollmächtigten vorgenommen werden.
- (3) Bei zwingenden betrieblichen Gründen kann die Arbeitszeitsouveränität eingeschränkt werden. Dazu gehört die Nutzung der dispositiven Arbeitszeit, bevor nicht ausdrücklich angeordnete Arbeitszeit als Mehrarbeit geltend gemacht wird. Nach Überschreiten der wöchentlichen Regelarbeitszeit bleibt es dem Arbeitgeber vorbehalten, bei betrieblichen Erfordernissen Mehrarbeit anzuordnen.

## **§ 6**

### **Auswärtsarbeiten**

- (1) Allgemeine Bestimmungen:

- a) Für Angestellte gelten in Bezug auf Fahrten mit dem eigenen Kraftfahrzeug bzw. Dienstgänge und Dienstreisen die Vorschriften und Entschädigungen nach den jeweils geltenden Lohnsteuerrichtlinien.
- b) Die nachstehenden Bestimmungen finden daher nur Anwendung auf gewerbliche Arbeitnehmer.
- c) Sie gelten jedoch nicht für Arbeiten von gewerblichen Arbeitnehmern mit z.T. arbeitstäglich mehrfach wechselnden Arbeitsstandorten außerhalb des Betriebsstandortes, wie z.B. bei Kundendienstmonteuren etc. Hier sind gesonderte betriebliche Vereinbarungen zu treffen.

- (2) Definition Auswärtsarbeiten:

- a) Unter Auswärtsarbeiten - nachfolgend Montagen genannt - sind alle Arbeiten zu verstehen, die außerhalb des Betriebes geleistet werden, ohne Rücksicht darauf, ob

diese Arbeiten Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen aller Art zum Gegenstand haben.

- b) Montagen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland werden von diesem Tarifvertrag nicht erfasst. Soweit Auswärtsarbeiten im Ausland durchgeführt werden, sind die besonderen Arbeitsbedingungen der Auslandsmontage mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.
- c) Auf Montage entsandte Arbeitnehmer unterliegen der Tarifregelung des entsendenden Betriebes. Feiertage bestimmen sich nach dem für den Montageort geltenden Recht.

### **(3) Fahrtkosten für Auswärtsarbeiten**

- a) Bei Auswärtsarbeiten wird das unter Ausnutzung eventuell bestehender Tarifvergünstigungen für öffentliche Verkehrsmittel aufgewendete Fahrgeld zwischen dem Betrieb bzw. der Wohnung des Arbeitnehmers und der Montagestelle erstattet.
- b) Benutzt der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers sein privates Kraftfahrzeug, wird für die Hin- und Rückfahrt zum Montageort je Entfernungskilometer eine pauschale Entschädigung in Höhe der jeweiligen steuerfreien Sätze bezahlt. Für die Mitnahme von Arbeitskollegen, Montagegepäck, Werkzeugen etc. ist die Entschädigungspauschale dem Aufwand entsprechend zu erhöhen.

### **(4) Tagesauslösung für Auswärtsarbeiten**

- a) Sofern auf der Montagestelle die volle tägliche Arbeitszeit eingehalten wird, ist dem Arbeitnehmer der zur Erreichung der Montagestelle notwendige Zeitaufwand für die Hin- und Rückfahrt gesondert als Tagesauslöse abzugelten.
- b) Die Höhe der Tagesauslöse für diesen zusätzlichen Zeitaufwand berechnet sich nach der Lohngruppe des Arbeitnehmers.
- c) Alternativ kann der Arbeitgeber die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit gemäß § 5 dieses Vertrages nutzen oder dem Arbeitnehmer als Ausgleich bezahlte Freizeit gewähren.
- d) Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer eine Pauschale für Verpflegungsmehraufwendungen, deren Höhe den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen - z.B. der Lohnsteuerrichtlinien (LStR) zum Einkommensteuergesetz (EStG) - entspricht. Diese Pauschale beträgt gemäß v.g. Bestimmungen bei betrieblicher Tätigkeit außerhalb des Betriebsstandortes gegenwärtig 14 EUR bei einer Abwesenheit über 8 Stunden sowie jeweils für den An- und Abreisetag bei mehrtägigen Reisen und von 28 Euro bei Abwesenheit von 24 Stunden.
- e) Über notwendige Übernachtungen entscheidet der Arbeitgeber. Soweit nicht betrieblich geregelt, gelten bezüglich der Kosten die entsprechenden pauschalen Sätze gemäß LStR bzw. EStG. Werden diese überschritten, so ist die Notwendigkeit dieser überhöhten Kosten dem Arbeitgeber nachzuweisen.

**§ 7**

**Urlaubsanspruch**

- (1) Jeder Arbeitnehmer hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Der Urlaub soll der Erholung dienen. Der Arbeitnehmer darf während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit übernehmen.
- (3) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen, soweit nicht zwingende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dem entgegenstehen. Kann der Urlaub daher nicht zusammenhängend gewährt oder genommen werden, so soll einer der Urlaubszeiträume mindestens drei aufeinanderfolgende Arbeitswochen umfassen.
- (4) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn zwingende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.
- (5) Der Urlaub erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass dies erfolglos schriftlich geltend gemacht wurde oder dass Urlaub aus betrieblichen Gründen bzw. aufgrund von Krankheit nicht genommen werden konnte.
- (6) Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit. Dieser Urlaub muss erneut beantragt und gewährt werden. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, den Arbeitgeber über seine Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
- (7) Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde, der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren unter Übernahme der vollen Kosten gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit sowie eine vom zuständigen Arzt verordnete anschließende Schonungszeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

**§ 8**

**Urlaubsdauer**

- (1) Die Urlaubsdauer beträgt für Arbeitnehmer 28 Tage bei einer 5-Tage-Woche.
- (2) Als Urlaubs- bzw. Arbeitstage zählen alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonnabende, der Sonntage und der gesetzlichen Feiertage.
- (3) Urlaubstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer regulär zu arbeiten hat. Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.
- (4) Im Eintritts- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf je ein Zwölftel des ihm für das Kalenderjahr zustehenden Urlaubs. Für eine Beschäftigung bis zu 21 Kalendertagen besteht kein Urlaubsanspruch.

## **Tarifvertrag Arbeitszeit, Auswärtsarbeiten, Urlaub SHK Sachsen-Anhalt 2025**

- (5) Ergeben sich bei dem anteiligen Urlaubsanspruch Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als einem 1/2 Tag nicht berücksichtigt. Bruchteile von einem 1/2 Tag oder mehr werden auf volle Tage aufgerundet.

### **§ 9**

#### **Auslegung des Tarifvertrages**

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien dieses Vertrages über seine Anwendung, Durchführung und Auslegung verpflichten sich die Tarifparteien vor Inanspruchnahme des Rechtsweges unverzüglich Gespräche zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten aufzunehmen.

### **§ 10**

#### **Inkrafttreten und Kündbarkeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2025 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Er ersetzt alle bisherigen diesbezüglichen Tarifverträge.
- (2) Er kann beiderseits in Textform mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Jahresende, jedoch erstmals zum 31.12.2026 gekündigt werden.
- (3) Der Tarifvertrag hat keine Nachwirkung.

### **§ 11**

#### **Verhandlungsverpflichtung**

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im 3. Quartal 2026 zu Tarifvertragsverhandlungen zusammen zu kommen.

Markkleeberg, den 09.10.2024

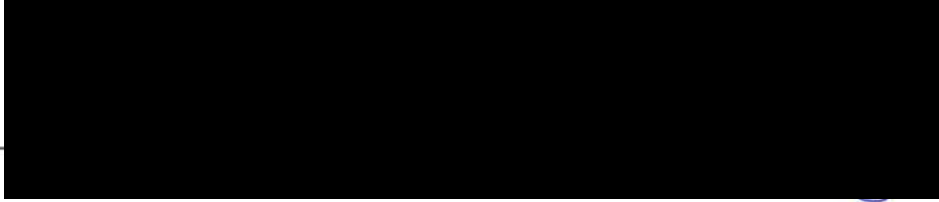
**Fachverband Sanitär Heizung Klima (SHK) Sachsen-Anhalt,  
Gustav-Ricker-Straße 62, 39120 Magdeburg**

Landesinnungsmeister

Geschäftsführer



**Christliche Gewerkschaft Metall, Landesverband Mitte/Ost,  
vertreten durch das Sekretariat Rüsselsheim, Elisabethenstr.20, 65428 Rüsselsheim,  
im Namen und im Auftrag des Hauptvorstandes**



Stv. Bundesvorsitzender

Geschäftsführer



Michael Pook  
Landesvorsitzender Mitte-Ost

Auszug Tarifvertrag