

**TARIFVERTRAG
ZUR
REGELUNG VON WINTERARBEIT**

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg

und der

Christlichen Gewerkschaft Metall

gültig ab 01.01.2026

**Tarifvertrag zur Regelung von Winterarbeit
für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

Inhalt	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3
§ 3 Wiederaufnahme der Arbeit	3
§ 4 Wiedereinstellungsanspruch	3
§ 5 Kostenersatz bei Fernmontage	4
§ 6 Aufrechterhaltung von Ansprüchen	4
§ 7 Bindung an tarifliche Vergütungen	4
§ 8 Zusatzregelungen	4
§ 9 Inkrafttreten und Kündbarkeit	4

Tarifvertrag zur Regelung von Winterarbeit für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.

§ 1 Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für Betriebe mit Betriebssitz im Land Brandenburg
2. **Fachlich:** Für alle dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg angehörenden Betriebe und Nebenbetriebe der SHK-Handwerke.
3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte), die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und die nicht in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet. Ausgenommen sind die nach § 15 Kündigungsschutzgesetz nicht kündbaren Betriebsratsmitglieder sowie die Jugend- und Auszubildendenvertreter.
4. **Gemeinsame Erklärung:** Erforderliche Entscheidungen über Betriebsvereinbarungen oder sonstige Mitbestimmungen des Betriebsrates werden in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen.

§ 2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wird die Fortsetzung der Arbeit für bei Montagetätigkeiten eingesetzte Arbeitnehmer infolge ungünstiger Witterung in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März unmöglich, so kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer ordentlichen Kündigungsfrist von 3 Werktagen beendet werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem wegen witterungsbedingter Arbeitseinstellung gekündigten Arbeitnehmer die zur Vorlage beim Arbeitsamt erforderlichen Papiere unverzüglich auszuhändigen.

Während der witterungsbedingten Arbeitseinstellung ist das Nachschieben eines anderen Kündigungsgrundes unzulässig.

Ungünstige Witterung liegt vor, wenn

- a) atmosphärische Einwirkungen (Schnee, Frost) so stark sind, dass die Arbeit nicht fortgesetzt oder die Fortsetzung nicht zugemutet werden kann;
- b) die Folgewirkungen der ungünstigen Witterung die Arbeit so erschweren, dass die Aufnahme oder Fortsetzung der Arbeit technisch unmöglich ist oder nicht zugemutet werden kann.

Über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung einzustellen ist, soll der Arbeitgeber im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern bzw. mit der gesetzlichen Betriebsvertretung entscheiden.

Sind die Arbeitnehmer oder die gesetzliche Betriebsvertretung der Auffassung, dass die Fortsetzung der Arbeit wegen ungünstiger Witterung im vorgenannten Sinne unmöglich ist, so ist der Arbeitgeber entsprechend zu informieren.

§ 3 Wiederaufnahme der Arbeit

Beabsichtigt der Arbeitgeber die Wiederaufnahme der infolge ungünstiger Witterung nicht durchgeführten oder unterbrochenen Arbeiten, so hat er hiervon die Arbeitnehmer bzw. die gesetzliche Betriebsvertretung umgehend in Kenntnis zu setzen.

Über die Wiederaufnahme der Arbeit soll der Arbeitgeber im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern bzw. mit der gesetzlichen Betriebsvertretung entscheiden.

Über die Wiederaufnahme der Arbeit hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach § 2 beendet wurden, umgehend zu unterrichten. Sind die Arbeitnehmer bzw. die gesetzliche Betriebsvertretung der Auffassung, dass die Wiederaufnahme der Arbeit möglich ist, so ist der Arbeitgeber entsprechend zu informieren.

Dauert die witterungsbedingte Entlassung länger als 2 Wochen, so ist den Arbeitnehmern bei Wiederaufnahme der Arbeit auf Antrag ein Vorschuss bis zur Hälfte des Brutto-Entgeltausfalls (ohne Auslösungen) zu gewähren. In Härtefällen können einzelvertraglich oder auf betrieblicher Ebene abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

§ 4 Wiedereinstellungsanspruch

Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis infolge ungünstiger Witterung gemäß § 2 beendet wurde, hat einen Anspruch auf Wiedereinstellung zu den bisherigen Bedingungen, sobald die Witterung eine Fortsetzung der Arbeit zulässt.

Der Wiedereinstellungsanspruch besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen einer Kur die Arbeit nicht aufnehmen kann. Ein eventueller Lohnfortzahlungsanspruch lebt wieder auf.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit ein anderes Arbeitsverhältnis eingegangen ist und dieses unverzüglich kündigt.

Die Wiedereinstellung nach witterungsbedingter Entlassung hat - sofern möglich - für dieselbe Arbeits- bzw. Montagestelle zu erfolgen.

Ungeachtet dieses Wiedereinstellungsanspruches hat der Arbeitnehmer zur Wahrung seiner Leistungsansprüche aus der Arbeitslosenversicherung die Verpflichtung, dem Arbeitsamt uneingeschränkt zur Vermittlung zur Verfügung zu stehen. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer dem Arbeitsamt durch Eigenbemühungen nachweisen, dass er bereit ist, auch ungünstigere Beschäftigungen als die, auf die sich sein Wiedereinstellungsanspruch bezieht, einzugehen.

§ 5 Kostenersatz bei Fernmontage

Verbleibt bei Fernmontagen der Arbeitnehmer nach witterungsbedingter Arbeitseinstellung nicht am Montageort, so sind die Kosten für die Heimfahrt und bei Wiederaufnahme der Arbeit auch die Kosten für die Rückfahrt zu Fernmontagestelle nach den Bestimmungen des Tarifvertrages zur Regelung von Montagearbeiten zu vergüten.

Soweit bei Fernmontagen die Übernachtungsunterkunft nachweislich beibehalten wird, sind dem Arbeitnehmer nach witterungsbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn er nicht am Montageort verbleibt, die entstandenen zeitanteiligen Übernachtungskosten in voller Höhe zu erstatten.

§ 6 Aufrechterhaltung von Ansprüchen

Bei Wiedereinstellung nach witterungsbedingter Entlassung gilt das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen. Alle Ansprüche aus tariflichen, betrieblichen oder einzelvertraglichen Regelungen bestehen unverändert fort.

§ 7 Bindung an tarifliche Vergütungen

Dieser Tarifvertrag findet nur in den Betrieben Anwendung, in denen der Arbeitgeber in den letzten 12 Monaten, spätestens jedoch seit dem 01.01.2000 Lohn mindestens in der Höhe des zwischen dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg und der Christlichen Gewerkschaft Metall am 28.12.1999 abgeschlossenen Entgelt-Tarifvertrages zahlt.

§ 8 Zusatzregelungen

Ergänzende Bestimmungen können zwischen Arbeitgeber und den Arbeitnehmern einzelvertraglich oder im Wege einer Betriebsvereinbarung mit der gesetzlichen Betriebsvertretung getroffen werden.

§ 9 Inkrafttreten und Kündbarkeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann mit 3monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2027 gekündigt werden.

Potsdam, den 01.12.2025


CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL
– Landesverband Berlin Brandenburg –

im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes der CGM


Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima
Land Brandenburg
(Landesinnungsverband)

Fachverband
Sanitär Heizung Klempner Klima
Land Brandenburg
Am Neuen Markt 11, 14467 Potsdam
Tel.: 0331 / 7 47 04-0
Fax: 0331 / 7 47 04-99