

**TARIFVERTRAG
ZUR
REGELUNG DER ARBEITSZEIT**

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg

und der

Christlichen Gewerkschaft Metall

gültig ab 01.01.2026

**Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit
für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

Inhalt	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Arbeitszeit	3
§ 3 Verteilung der Regelarbeitszeit.....	4
§ 4 Beginn und Ende der Arbeitszeit	4
§ 5 Ausfallende Arbeitszeit	4
§ 6 Mehrarbeit.....	4
§ 7 Nacharbeit.....	4
§ 8 Sonn- und Feiertagsarbeit	4
§ 9 Bereitschaftsdienst.....	5
§ 10 Allgemeine Bestimmungen	5
§ 11 Berechnungsgrundlagen	5
§ 12 Sonderregelungen	5
§ 13 Inkrafttreten und Kündbarkeit	5

Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit 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.
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 Arbeitszeit

1. Es wird eine tarifliche Jahresarbeitszeit (JAZ) vereinbart.
 - a) Sie beträgt für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 2.035,8 Stunden ohne Pausen. Von diesem Jahresarbeitszeitvolumen werden Urlaubstage und gesetzliche Feiertage, die auf einen Arbeitstag entfallen, abgezogen.
 - b) Die Jahresarbeitszeit kann durch die Betriebsparteien abweichend vom Kalenderjahr festgelegt werden, muss aber 12 aufeinanderfolgende Kalendermonate umfassen. Kommt eine Einigung darüber nicht zustande, gilt das Kalenderjahr.
Die Jahresarbeitszeit ist durch Betriebsvereinbarung gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Monate, Wochen und Wochentage zu verteilen. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten.
2. Bei gleichmäßiger Aufteilung der Jahresarbeitszeit ergibt sich eine regelmäßige Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche bzw. 7,8 Stunden pro Tag.
3. Bei ungleichmäßiger Aufteilung der Jahresarbeitszeit ist für jeden Mitarbeiter ein Arbeitszeitkonto pro Jahr zu führen. Der tarifliche Rahmen für die Schwankung des individuellen Arbeitszeitkontos beträgt +/- 200 Stunden. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann der tarifliche Rahmen für die Schwankung des Arbeitszeitkontos abweichend vereinbart werden.
 - a) Guthaben aus positiven Salden des individuellen Arbeitszeitkontos, die zum Ende des Jahres bestehen, sind auszugleichen. Folgende Möglichkeiten, die auch kombiniert werden können, bestehen:
 - In Höhe des Zeitguthabens einschließlich der Mehrarbeitszuschläge wird innerhalb von 6 Monaten Freizeit gewährt. (§ 6 Mehrarbeit)
 - Das Zeitguthaben wird zuzüglich des Zuschlages nach § 6 auf der Basis des zuletzt erzielten Arbeitsentgeltes ausgezahlt.
 - Können die Parteien sich nicht über eine Regelung einigen, ist das Zeitguthaben einschließlich des Zuschlags auszuzahlen.
 - b) Zeitschulden aus negativen Salden des individuellen Arbeitszeitkontos, die zum Ende des zwölfrmonatigen Ausgleichszeitraums bestehen, sind innerhalb von 6 Monaten auszugleichen. Ist der Arbeitgeber ganz oder teilweise außerstande dafür die Voraussetzungen zu schaffen, gelten noch bestehende Zeitschulden mit Ablauf des sechsmonatigen Ausgleichszeitraumes als ausgeglichen.
4. Durch freiwillige Vereinbarung kann von der Jahresarbeitszeit gemäß Ziffer 1. abgewichen werden.
 - a) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann zur Stabilisierung des Betriebes eine gegenüber Ziffer 1. bis zu 10 % niedrigere Jahresarbeitszeit vereinbart werden.
 - b) Zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen können Arbeitgeber und Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Jahresarbeitszeit über die Regelung nach Ziffer 4. a) hinaus um weitere 10 % der Jahresarbeitszeit gemäß Ziffer 1. vorübergehend verringern. Bestandteil einer solchen Vereinbarung ist eine Beschäftigungszusage des Arbeitgebers für den Zeitraum der Vereinbarung dahingehend, daß während dieses Zeitraumes ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen frühestens mit Ablauf der Vereinbarung wirksam werden.
 - c) Bei einer Absenkung der Arbeitszeit gemäß Ziffer 4. a) und 4. b) verringert sich das Monatsgrundentgelt dementsprechend. Diese Arbeitnehmer gelten als Vollzeitbeschäftigte. Muss der Arbeitgeber während der Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung betriebsbedingt kündigen, haben die von einer solchen Kündigung betroffenen Arbeitnehmer für die letzten 12 Monate vor ihrem Ausscheiden Anspruch auf eine

Entlohnung, die das Arbeitslosengeld in einer Höhe sichert, dass die Arbeitnehmer ohne Arbeitszeitabsenkung erhalten hätten. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer zu einer dementsprechenden Arbeitszeit verpflichtet.

Bei einer Absenkung der Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung sind Arbeitnehmer mit Teilzeitarbeit von dieser Regelung ausgenommen, deren einzelvertragliche wöchentliche Arbeitszeit unterhalb von 20 Stunden liegt.

5. Für einzelne Arbeitnehmer kann durch freiwillige Einzelvereinbarung die Jahresarbeitszeit auf bis zu 2.200 Stunden erhöht werden. Die vereinbarte Arbeitszeit kann mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten auf die tarifliche Jahresarbeitszeit geändert werden, wenn sie nicht einvernehmlich früher geändert wird. Das Arbeitsentgelt verändert sich entsprechend.
6. Die Arbeitszeit von Jugendlichen kann gemäß § 21a JArbSchG abweichend von § 8 JArbSchG auf bis zu 9 Stunden täglich und bis zu 44 Stunden wöchentlich an bis zu fünfseinhalb Werktagen in der Woche verteilt werden. Innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von zwei Monaten darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Jugendlichen 40 Stunden nicht überschreiten.

§ 3 Verteilung der Regelarbeitszeit

Bei gleichmäßiger oder ungleichmäßiger Verteilung der tariflichen oder gemäß § 2 betrieblich abweichend festgelegten Regelarbeitszeit auf mehrere Tage, Wochen oder Monate darf im Durchschnitt des Verteilungszeitraumes die wöchentliche Regelarbeitszeit nicht überschritten werden. Der Verteilungszeitraum ist das Kalenderjahr.

Hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten. Die gesetzliche Betriebsvertretung hat gemäß § 87 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht nur hinsichtlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen.

Aufgrund betrieblicher und einzelvertraglicher Vereinbarung ist ein zum Ende des Verteilungszeitraumes angefallenes Zeitguthaben in den darauffolgenden 6 Monaten durch Bezahlung oder Freizeit auszugleichen. Besteht ein nicht durch den Arbeitnehmer zu verantwortendes Zeitmanko, das in den 6 Monaten nach Verteilzeitraum nicht durch Arbeitsleistung ausgeglichen werden konnte, so verfällt es.

§ 4 Beginn und Ende der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Die Arbeitszeiten bei Auswärtsarbeiten (Montagearbeiten) sind im Tarifvertrag zur Regelung von Montagearbeiten geregelt. Beginn und Ende sowie Verteilung der Arbeitszeit werden einschließlich der Pausenregelung sowie ggf. unter Berücksichtigung der auf Montagestellen üblichen Arbeitszeiten betrieblich festgelegt. Zeiten für Umkleiden und Waschen sowie Pausen sind keine Arbeitszeit.

§ 5 Ausfallende Arbeitszeit

Die Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember endet um 12.00 Uhr mittags. Die an diesen Tagen oder an anderen Arbeitstagen vor und nach gesetzlichen Feiertagen sowie aus besonderen Anlässen ausfallende bzw. ausgefallene Arbeitszeit ist im Rahmen der Jahresarbeitszeitregelung abzuleisten.

§ 6 Mehrarbeit

Für Mehrarbeit gemäß § 2 Ziffer 3. a) ist ein Zuschlag von 40 % zu vergüten. Das gleiche gilt ab der 47. Stunde/Woche, wobei diese Mehrarbeit monatlich entsprechend § 2 Ziffer 3. a) zu verrechnen ist.

§ 7 Nacharbeit

Als Nacharbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 22.00 - 6.00 Uhr. Der Zuschlag für jede Nacharbeitsstunde beträgt 40 %.

§ 8 Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an diesen Tagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr geleistete Arbeit. Diese ist je Arbeitsstunde mit einem Zuschlag

- a) von 150 % an allen gesetzlichen Feiertagen;
- b) von 70 % an Sonntagen zu vergüten.

Demzufolge setzt sich z. B. der Verdienst für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen wie folgt zusammen:

- a) aus dem Entgelt für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden;
- b) aus dem Zuschlag von 150 %, bezogen auf das Arbeitsentgelt.

§ 9 Bereitschaftsdienst

Not- und Bereitschaftsdienst außerhalb der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit ist gesondert zu vergüten. Art und Umfang der Vergütung sind betrieblich zu regeln.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Bereitschaftsdienst anzurufen, wenn dies aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist und die Anordnung rechtzeitig erfolgt. Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit.

§ 10 Allgemeine Bestimmungen

Anspruch auf Vergütung für geleistete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit besteht nur dann, wenn sie vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten angeordnet oder nachträglich genehmigt worden ist.

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

§ 11 Berechnungsgrundlagen

Für die in diesem und anderen Tarifverträgen notwendigen Umrechnungen ist folgende Berechnung maßgeblich:

3 Jahre zu je 365 Tagen = 1.095 Tage

1 Jahr (Schaltjahr) zu je 366 Tagen = + 366 Tage
1.461 Tage

1.461,00 Tage dividiert durch 4 Jahre = 365,25 Tage/Tarif-Jahr

365,25 Tage dividiert durch 7 Tage = 52,18 Wochen/Tarif-Jahr

52,18 Wochen dividiert durch 12 Monate = 4,35 Wochen/Tarif-Monat

4,35 Wochen multipliziert mit 5 Arbeitstagen = 21,75 Arbeitstage/Tarif-Monat

21,75 Arbeitstage multipliziert mit 12 Monaten = 261,00 Arbeitstage/Tarif-Jahr

4,35 Wochen multipliziert mit der wöchentlichen Regelarbeitszeit gemäß § 2 Ziffer 2 ergibt den Stundenfaktor (Monatsstundenzahl) für Vollzeitkräfte. Für Teilzeitkräfte erfolgt die Berechnung des Stundenfaktors analog, jedoch auf der Basis der individuell vereinbarten Wochenarbeitszeit.

§ 12 Sonderregelungen

Die in diesem Vertrag festgelegten Bestimmungen sind Mindestbestimmungen. Bislang bestehende günstigere Regelungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

§ 13 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
030 311 147 140
Mail: fachverband@brandenburg-shk.de