



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für die Elektrohandwerke

Vom 5. Dezember 2019

Auf Grund des § 5 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 und 7 des Tarifvertragsgesetzes, dessen Absätze 1 und 7 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe a und d des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden sind, wird auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss der Tarifvertrag über ein Mindestentgelt in den Elektrohandwerken vom 17. Januar 2019¹

– der Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist erstmals zum 31. Dezember 2022 gekündigt werden und tritt spätestens am 31. Dezember 2024 ohne Nachwirkung außer Kraft –

abgeschlossen zwischen dem Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (Bundesinnungsverband), Lilienthalallee 4, 60487 Frankfurt am Main, und der Industriegewerkschaft Metall, Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

ab dem 1. Januar 2020 mit den unten näher bezeichneten Maßgaben für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich des Tarifvertrags:

räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;

fachlich: für alle Betriebe oder selbständige Betriebsabteilungen, die mit der handwerksmäßigen Installation, Wartung oder Instandhaltung von elektro- und informationstechnischen Anlagen und Geräten einschließlich elektrischer Antriebe, Leitungen, Kommunikations- und Datennetze sowie mit dem Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbau befasst sind bzw. – bezogen auf diese Tätigkeiten – entsprechende Dienstleistungen einschließlich damit zusammenhängender baulicher Nebenpflichten im Sinne von § 5 der Handwerksordnung (HWO) anbieten;

persönlich: für alle Beschäftigten, soweit sie elektro- und informationstechnische Tätigkeiten ausüben.

Nicht erfasst werden Auszubildende im Sinne des § 1 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes. § 22 des Mindestlohngesetzes gilt entsprechend.

Die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags ergeht mit folgenden Maßgaben:

1. Der fachliche Geltungsbereich umfasst alle Betriebe oder selbstständigen Betriebsabteilungen, die mit der handwerksmäßigen Installation, Wartung oder Instandhaltung von elektro- und informationstechnischen Anlagen und Geräten einschließlich elektrischer Antriebe, Leitungen, Kommunikations- und Datennetze sowie mit dem Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbau befasst sind bzw. – bezogen auf diese Tätigkeiten – entsprechende Dienstleistungen einschließlich damit zusammenhängender baulicher Nebenpflichten im Sinne von § 5 HWO anbieten, sofern dem Betrieb nicht nachgewiesen wird, dass die baulichen Tätigkeiten inklusive dieser baulichen Nebenpflichten kalenderjährlich mehr als 50 Prozent der betrieblichen Gesamtarbeitszeit betragen.

Bauliche Nebenpflichten im Sinne von § 5 HWO können insbesondere im Zusammenhang mit folgenden elektrohandwerklichen Dienstleistungen anfallen:

1. Kabel- und Leitungsinstallationen innerhalb und außerhalb von Gebäuden;
2. Photovoltaik- und Solaranlagen auf Gebäuden und Freiflächen;
3. Öffentlichen Beleuchtungsinstallationen bzw. Elektroinstallationen auf Masten;
4. Erstellung und Montage von Anlagen zur Energieerzeugung;
5. Erstellung und Montage von Infrastruktur E-Mobilität einschließlich Energieverteilernetze;
6. Erstellung und Montage von Kabel- und Leitungstrassen einschließlich ihrer Trägersysteme in und außerhalb von Gebäuden;
7. Erstellung und Montage von elektrischen Brandschutzsystemen;
8. Erstellung und Montage von Kabelschächten und -kanälen, Legen von Erdkabeln;
9. Erstellung und Montage elektrotechnischer Fertigteilbauten (z. B. Trafo- und Netzverteilstationen);

¹ Bei der Branche der Elektrohandwerke handelt es sich um eine Branche nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG). Der Tarifvertrag über ein Mindestentgelt in den Elektrohandwerken vom 17. Januar 2019 hat Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 und Satz 2 AEntG zum Gegenstand.



10. Geothermie- und Luftwärmepumpeninstallationen;
 11. Fahrweg-Elektrotechnik einschließlich Signalanlagen und sonstiger Elektroinstallationen (z. B. Weichenheizungen);
 12. Verkehrsleit- und Signaltechnik;
 13. Erstellung und Montage elektrischer Licht- und Werbeanlagen an und außerhalb von Gebäuden;
 14. Elektroinstallationen im Laden- und Einrichtungsbau;
 15. Modernisierung von Elektrospeicher-Heizanlagen;
 16. Installation elektrischer Fußbodenheizungen;
 17. Elektroinstallationen bei Blockheizkraftwerken, Brennstoffzellen und Batteriespeicheranlagen.
2. Soweit in § 4 auf den Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge für Beschäftigte in den Elektrohandwerken verwiesen wird, ist für die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge für Beschäftigte in den Elektrohandwerken, geschlossen zwischen dem Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke und der Industriegewerkschaft Metall in seiner Fassung vom 24. Juni 2002 maßgeblich.

Der Tarifvertrag über ein Mindestentgelt in den Elektrohandwerken vom 17. Januar 2019 ist in der Anlage abgedruckt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist, können von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrags gegen Erstattung der Selbstkosten (Papier- und Vervielfältigungs- oder Druckkosten sowie das Übersendungsporto) verlangen.

Berlin, den 5. Dezember 2019
IIIa 6-31241-Ü-06c/9

Der Bundesminister
für Arbeit und Soziales
Hubertus Heil



Rechtsnormen des Tarifvertrags über ein Mindestentgelt in den Elektrohandwerken vom 17. Januar 2019

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. Räumlich:

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Fachlich:

Für alle Betriebe oder selbständige Betriebsabteilungen, die mit der handwerksmäßigen Installation, Wartung oder Instandhaltung von elektro- und informationstechnischen Anlagen und Geräten einschließlich elektrischer Antriebe, Leitungen, Kommunikations- und Datennetze sowie mit dem Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbau befasst sind bzw. – bezogen auf diese Tätigkeiten – entsprechende Dienstleistungen einschließlich damit zusammenhängender baulicher Nebenpflichten im Sinne von § 5 der Handwerksordnung anbieten.

3. Persönlich:

Für alle Beschäftigten soweit sie elektro- und informationstechnische Tätigkeiten ausüben. Nicht erfasst werden Auszubildende im Sinne des § 1 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes. § 22 des Mindestlohngesetzes gilt entsprechend.

§ 2

Mindestentgelte

1. Die Beschäftigten erhalten als Mindestentgelt einen Stundenlohn an Arbeitsorten im Gebiet der Bundesrepublik von

| | |
|------------|-------------------|
| 11,90 Euro | ab 1. Januar 2020 |
| 12,40 Euro | ab 1. Januar 2021 |
| 12,90 Euro | ab 1. Januar 2022 |
| 13,40 Euro | ab 1. Januar 2023 |
| 13,95 Euro | ab 1. Januar 2024 |

2. Hinsichtlich der Entgeltzahlung für elektro- und informationstechnische Tätigkeiten geht dieser Tarifvertrag regional-tariflichen, betrieblichen oder einzelvertraglichen Vereinbarungen vor, soweit diese für die Beschäftigten nicht günstiger sind. Für alle übrigen Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis gelten die Entgeltbedingungen des Einstellungsortes (Betriebssitz).

§ 3

Aufwändungsersatz

Der Beschäftigte hat bei Tätigkeiten außerhalb des Betriebs Anspruch auf Aufwändungsersatz (§ 670 des Bürgerlichen Gesetzbuchs). Eine Minderung des Mindestentgelts darf hierdurch nicht eintreten.

§ 4

Arbeitnehmer-Entgeltumwandlung

Der Anspruch auf das Mindestentgelt gilt auch dann als gewährt, wenn in tarifgebundenen Unternehmen ein Teil des Mindestentgelts im Rahmen einer Entgeltumwandlung wertgleich als Versorgungslohn entsprechend dem im Jahr 2002 abgeschlossenen Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge für Beschäftigte in den Elektrohandwerken² Verwendung findet.

§ 5

Fälligkeit des Mindestentgelts

1. Das Mindestentgelt ist zum Zeitpunkt der arbeitsvertraglich vereinbarten Fälligkeit zu zahlen, spätestens jedoch am 15. des Monats, der auf den Monat folgt, in welchem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Erfolgt die Erfassung der Arbeitszeit auf Arbeitszeitkonten und zahlt der Arbeitgeber im Vorgriff auf die spätere Abrechnung ein verstetigtes Monatsentgelt, so finden in Bezug auf die Fälligkeit des Mindestentgeltanspruchs die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung.
2. Ansprüche aus der Berechnung des Mindestentgelts sind spätestens sechs Monate nach Aushändigung der Abrechnung schriftlich geltend zu machen. Im Übrigen finden die regionaltariflich geltenden Ausschlussfristen Anwendung. Dies gilt nicht hinsichtlich von Ansprüchen nach dem Mindestlohngesetz.

² Ein Auszug aus dem Tarifvertrag ist im Anhang abgedruckt.



Anhang
(zur Anlage)

**Auszug aus dem
Tarifvertrag
zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge
für Beschäftigte in den Elektrohandwerken,
abgeschlossen zwischen dem Zentralverband der Deutschen Elektro-
und Informationstechnischen Handwerke (Bundesinnungsverband)
und der Industriegewerkschaft Metall, Vorstand,
in der Fassung vom 24. Juni 2002**

§ 2

Betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung

1. Zur Finanzierung von betrieblichen Altersvorsorgeleistungen im Sinne des Betriebsrentengesetzes wird dem Beschäftigten aufgrund dieses Tarifvertrags die Möglichkeit eingeräumt, ab 1. Januar 2002 die nachstehend genannten tariflichen Entgeltansprüche in Höhe von maximal 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung³ umzuwandeln:
 - a) Vermögenswirksame Leistungen.
 - b) Jährliche Sonderzahlungen („13. Monatseinkommen“).
 - c) Zusätzliches Urlaubsgeld.
 - d) Zukünftige sonstige Entgeltansprüche.
2. Aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung können auch mehr als 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt werden.
3. Die Umwandlung erfolgt nach Maßgabe und in den Grenzen der für den jeweiligen Durchführungsweg geltenden steuer- und sozialrechtlichen Bestimmungen.
4. Unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung werden die umzuwandelnden Entgelte stets als einmaliger Betrag behandelt, für den der 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres als Fälligkeitstermin gilt sofern nicht aufgrund betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarung ein früheres Fälligkeitsdatum gewählt wird. Bereits fällig gewordene tarifliche Ansprüche können nicht umgewandelt werden.
5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Beschäftigte noch nicht erdiente Anteile bereits umgewandelter Entgeltansprüche, die sich auf den Zeitraum nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, dem Arbeitgeber zurückzuerstatten. Bereits erdiente Anteile umzuwandelnder Entgeltansprüche, die vom Arbeitgeber noch nicht an den Träger der Altersvorsorge abgeführt wurden, sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Beschäftigten auszuzahlen.
6. Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.
7. Soweit die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag durch bestehende betriebliche Regelungen zur Altersvorsorge resp. Entgeltumwandlung erfüllt werden, gehen diese Regelungen diesem Tarifvertrag vor.

§ 3

Tarifliche Vorsorgezulage des Arbeitgebers

Unter der Voraussetzung, dass die Entgeltumwandlung gemäß § 2 jeweils beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung erfolgt und bei Vollzeitbeschäftigten kalenderjährlich mindestens 360 Euro beträgt, gewährt der Arbeitgeber eine tarifliche Vorsorgezulage in Höhe von 10 Prozent des Umwandlungsbetrages.

³ Im Kalenderjahr 2002 sind dies 2 160 Euro in den alten und in den neuen Bundesländern.