IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg

Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag

für Beschäftigte
des Schreinerhandwerks
in Baden-Württemberg

Abschluss:	**28.09.2026**
Gültig ab:	**01.11.2026**
Kündbar:	**3 Monate zum Monatsende**

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: http://www.bw.igm.de

Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag

Zwischen dem

Landesfachverband Schreinerhandwerk Baden-Württemberg (Landesinnungsverband des Schreinerhandwerks Baden-Württemberg), Danneckerstr. 35, 70182 Stuttgart

einerseits und der

IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung Baden-Württemberg, Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart

andererseits, wird folgender Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

räumlich: Für Baden-Württemberg;

fachlich: Es gilt der fachliche Geltungsbereich aus § 1 Manteltarifvertrag für das Schreinerhandwerk Baden-Württemberg in seiner jeweils gültigen Fassung.

persönlich: Für alle Beschäftigten, auch fachfremde Beschäftigte, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung in den und für die vorgenannten Betriebe ausüben. Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Personen, die unter § 5 Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz fallen sowie alle Auszubildende.

Tarifgebundenheit: Tarifgebunden sind gemäß § 3 Tarifvertragsgesetz die Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft und die Mitglieder einer Mitgliedsinnung sowie Einzelmitglieder des Landesfachverbandes Schreinerhandwerk Baden-Württemberg, soweit diese im Schreinerhandwerk tätig sind.

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

1. Die Beschäftigten werden in die ihren Tätigkeitsmerkmalen entsprechenden Gehalts- bzw. Lohngruppen eingestuft.
2. Für Leistungen, die über das Übliche hinausgehen, soll bei den Beschäftigten eine Leistungszulage gewährt werden.
3. Bei der Einführung eines Leistungsentlohnungssystems sollen die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden.
4. Die Zusammensetzung des Entgelts nach Tarifgrundentgelt, Tarifzulage und - soweit vorhanden - sonstigen Zulagen ist dem Beschäftigten gegenüber schriftlich auszuweisen.
5. Der Berechnung des Wochen- bzw. Monatsentgelts liegt die Arbeitszeit gemäß § 5 MTV zugrunde.
6. Bei Monatsentgelten errechnet sich die Vergütung für eine Arbeitsstunde aus dem Monatsentgelt geteilt durch 167,5 Stunden.
7. Beschäftigte, die nicht nur **vorübergehend Minderleistungen** erbringen, können unter den tariflichen Sätzen bezahlt werden. Der Lohn- oder Gehaltssatz für sie richtet sich nach dem Grad der Minderleistung. Die Minderbezahlung ist in den Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, mit diesem zu beraten. Die Tarifvertragsparteien sind über die vorgesehene Minderbezahlung in jedem Fall zu unterrichten. Erheben sie innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Mitteilung keinen Einspruch, tritt die Minderbezahlung in Kraft. Dem betroffenen Beschäftigten ist die Entgeltfestsetzung durch den Arbeitgeber mit Begründung schriftlich mitzuteilen.

§ 3 Lohn- und Gehaltsgruppenregelung

1.) Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

a) Als Grundlage für die Entlohnung der gewerblichen Beschäftigten werden die Tätigkeiten in 4 Lohngruppen eingeteilt. Bei den Angestellten erfolgt eine Eingruppierung in 4 Gehaltsgruppen und 3 Meister-Gehaltsgruppen (M).

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: http://www.bw.igm.de

b) Die Einstufung in eine Tarifgruppe ist nicht von der beruflichen Bezeichnung/Qualifizierung, sondern allein von der Tätigkeit des Beschäftigten abhängig. Maßgebend für die Einstufung sind die Tätigkeitsmerkmale. Die bei den Tarifgruppen aufgeführten Beispiele gelten nur insoweit, als die dazugehörenden Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Gruppe erfüllt sind. Die Beispiele sind im Übrigen weder erschöpfend noch für jeden Betrieb zutreffend.
In Zweifelsfällen ist ein Beschäftigter in diejenige Gruppe einzustufen, die seiner überwiegend ausgeführten Tätigkeit am nächsten kommt.

c) Bei der Einstufung der Tätigkeiten in die einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen sind die Bewertungsmerkmale Können, Verantwortung, Arbeitsbelastung und Umgebungseinflüsse im Sinne der tariflichen Begriffsbestimmungen (2) zu berücksichtigen. Bei der Festlegung der Bewertungsmerkmale ist stets davon auszugehen, dass die Arbeit mit Normalleistung ausgeführt wird.

2.) Begriffsbestimmungen

a) Unter **Tätigkeiten** beziehungsweise Arbeiten ist die Tätigkeit beziehungsweise die Summe der Tätigkeiten zu verstehen, die von den einzelnen Beschäftigten tatsächlich ausgeführt werden.

b) Das **Können** umfasst die Arbeitskenntnisse und die Geschicklichkeit, die die Erfüllung einer Arbeitsaufgabe voraussetzt. Es wird erworben durch Berufsausbildung, Anlernen, Erfahrung.

c) **Verantwortung** besteht in der vom Beschäftigten bei pflichtgemäßer Arbeitsweise geforderten Gewissenhaftigkeit und Zuverlässigkeit bei den ihm übertragenen Arbeitsaufgaben.

d) Die **Arbeitsbelastung** umfasst

die **geistige Belastung** (Sinne, Nerven, Denkvermögen),

die **körperliche Belastung** (Muskeln):

da) die **geistige Belastung** tritt ein durch aufmerksames Wahrnehmen und durch die angespannte Bereitschaft zum notwendigen Eingreifen und Handeln;

db) die **körperliche Belastung** wird durch die vom Beschäftigten aufzuwendende Kraftanstrengung, durch die Belastungsdauer und die zeitliche Verteilung der Belastung bestimmt.

e) Bei den Lohngruppenmerkmalen wird, wenn nichts anderes ausdrücklich vermerkt ist, eine **normale Belastung** vorausgesetzt.

f) Eine **besondere Belastung** liegt vor, wenn Tätigkeiten zu verrichten sind, die mit einer besonderen Beanspruchung der Sinne, Nerven, des Denkvermögens oder der Muskeln verbunden sind. Im Zweifelsfalle müssen die von der Arbeitsphysiologie wissenschaftlich erarbeiteten Grenzwerte für die zulässige Belastung eines Beschäftigten bei einer Acht-Stunden-Arbeitsschicht im Mittel um mindestens die Hälfte überschritten werden.

g) Unter **Umgebungseinflüssen** sind alle Einwirkungen zu verstehen, die den Beschäftigten bei seiner Tätigkeit treffen und Beeinträchtigungen der Arbeit oder Belastungen hervorrufen können, wie z. B. Temperatur, Wasser, Feuchtigkeit, Säure, Fett, Schmutz, Staub, Gase, Dämpfe, Blendung, Lichtmangel, Lärm, Erschütterung, hinderliche Schutzkleidung, Erkältungsgefahr, Unfallgefahr. Bei den einzelnen Lohngruppenmerkmalen wird, wenn nichts anderes ausdrücklich vermerkt ist, eine leichte bis mittlere Einwirkung von Umgebungseinflüssen vorausgesetzt.

3.) Lohngruppenmerkmale und Lohngruppenschlüssel

a) Für die Eingruppierung gewerblicher Beschäftigter gelten folgende Lohngruppenmerkmale:

aa) Die Lohngruppe 1 setzt sich aus einer Eingangsstufe und einer Hauptstufe zusammen.

Die Eingangsstufe beträgt mindestens	80 %des Tarifentgelts der Lohngruppe 2.
Die Hauptstufe beträgt mindestens	85 % des Tarifentgelts der Lohngruppe 2.

ab) Nach erfolgreicher Ablegung der Gesellenprüfung erfolgt die unmittelbare Eingruppierung, sofern Gesellentätigkeit ausgeführt wird, in die Lohngruppe 2.

Mit Beginn des 1. Gesellenjahres werden mindestens 88 %des Tarifentgelts der Lohngruppe 2 bezahlt.

Mit Beginn des 2. Gesellenjahres werden mindestens 94 %des Tarifentgelts der Lohngruppe 2 bezahlt.

Mit Beginn des 3. Gesellenjahres werden mindestens 100 % des Tarifentgelts der Lohngruppe 2 bezahlt.

b) Bei der Einstufung in die jeweiligen Gesellenjahre sind die Zeiten des Mutterschutzes mit einzubeziehen.

Lohngruppe 1 85 %

Arbeiten, die geringe Sach- und Arbeitskenntnisse voraussetzen und ohne besondere Anleitung und Übung nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeführt werden können. Zum Beispiel: Helferdienste, Hebe-

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: http://www.bw.igm.de

und Tragearbeiten, Reinigungs- und Aufräumarbeiten, Fahr- und Kurierdienste, Produktions- und Montagehelferarbeiten, Abfall sortieren.

Lohngruppe 2 100 %

Arbeiten, die neben beruflicher Handfertigkeit und den für die Tätigkeit erforderlichen Kenntnissen über Werkstoffe und Betriebsmittel ein Können erfordern, wie es durch eine fachentsprechende Berufslehre oder durch eine entsprechende langjährige Anlernung und Übung erworben wird. Die Tätigkeit setzt selbstständiges Arbeiten voraus.
Hierzu gehören im Einzelnen z. B. folgende Tätigkeiten:
Bedienen aller Holzbearbeitungsmaschinen u. -geräte, Oberflächen-behandlung, Montage, Anleitung von Helfer(n).

Lohngruppe 3 110 %

Hochwertige Facharbeiten, die hervorragendes Können, Selbstständigkeit, dispositive und umfassende verantwortungsvolle Tätigkeiten erfordern und entsprechende praktische und theoretische Kenntnisse voraussetzen. Qualifizierter Geselle, Vorarbeiter.
Hierzu gehören im Einzelnen z. B. folgende Tätigkeiten:
Anleitung eines oder mehrerer Gesellen (Gruppe anleiten), Schreiben von CNC-Programmen, Arbeitsvorbereitung, Abnahme, Aufmaß, Qualitätsüberwachung, Schablonen- und Musteranfertigung, Montageleitung.

Lohngruppe 4 120 %

Beschäftigte, die Tätigkeiten ausüben, für die breites Fachwissen aufgrund mehrjähriger Betriebs- und/oder Berufserfahrung erforderlich ist, um ein Arbeitsgebiet eigenverantwortlich zu bewältigen. Voraussetzung ist die fachentsprechende Meisterprüfung oder eine vergleichbare Qualifikation sowie die Beherrschung aller Arbeiten der Lohngruppen 2 und 3. Sie nehmen im Rahmen ihrer Tätigkeit Personalführungsaufgaben und/oder Planungsfunktionen wahr.
Hierzu gehören im Einzelnen z. B. folgende Tätigkeiten:
Einteilung der Mitarbeiter, Arbeitsvorbereitung mit Arbeitsüberwachung, Vor- und Nachkalkulation, Zeiterfassung, Terminplanung und -überwachung, Materialdisposition, Maschineneinsatz koordinieren, Ausarbeitung von Projekten und Angeboten, Ausführungszeichnung erstellen, Lehrlingsausbildung.

4.) Gehaltsgruppenmerkmale

nach den folgenden Bestimmungen:

Gehaltsgruppe 1

Arbeiten, die geringe Sach- und Arbeitskenntnisse voraussetzen und ohne besondere Anleitung und Übung nach kurzer Einarbeitungszeit (ca. 3 Monate) ausgeführt werden können, wie z. B. Belege erfassen und ablegen. Bürohelfer/in

Gehaltsgruppe 2

Arbeiten, die ein berufliches Wissen erfordern, wie es durch eine fachentsprechende Berufslehre erworben wird. Die Tätigkeit setzt vollständig selbstständiges Arbeiten voraus, wie z. B. Formulare ausfüllen, EDV-Programme bedienen, Lohn- und Finanzbuchhaltung vorbereiten und kontieren. Angestellte(r)

Gehaltsgruppe 3

Beschäftigte, die Tätigkeiten ausüben, für die breites Fachwissen aufgrund mehrjähriger Betriebs- und/oder Berufserfahrung erforderlich ist, um ein Arbeitsgebiet verantwortlich zu bewältigen. Voraussetzung ist die Beherrschung aller Arbeiten der Gehaltsgruppen 1 und 2. Sie nehmen im Rahmen ihrer Tätigkeit Personalführungsaufgaben und/oder Planungsfunktionen wahr. Abteilungsleiter/in
Hierzu gehören im Einzelnen z. B. folgende Tätigkeiten:
Einteilung der Mitarbeiter, Arbeitsvorbereitung mit Arbeitsüberwachung, Kalkulationen, Zeiterfassung, Terminplanung und –überwachung, Materialdisposition, Ausarbeiten von Projekten und Angeboten, Lehrlingsausbildung, Darstellung des Betriebes nach außen.

Gehaltsgruppe 4

Freie Vereinbarung (jedoch mindestens 10 % über der Gehaltsgruppe 3)

Gehaltsgruppe Meister M 2

Tätigkeiten als Meister/in mit entsprechenden fachlichen Kenntnissen und Erfahrungen in einem Aufgabengebiet von begrenzter Bedeutung oder mit Unterstellung unter einen anderen Meister.

Gehaltsgruppe Meister M 3

Tätigkeiten als Meister/in in einem wichtigen Aufgabengebiet, für das eine berufliche Fachausbildung oder entsprechende Kenntnisse und eine gründliche Berufserfahrung erforderlich sind sowie ausschließliche Tätigkeit als Ausbilder/in.

Gehaltsgruppe Meister M 4

Tätigkeit als Meister/in in einer besonders wichtigen Abteilung, als Meister/in in mehreren Abteilungen oder als Betriebsleiter/in in einem kleineren Betrieb.

5.) Eingruppierung der Tätigkeiten

a) Gegenstand der Eingruppierung ist nur die Arbeitsaufgabe (Tätigkeit bzw. Arbeit). Sie kann entweder eine einem Beschäftigten übertragene Einzelaufgabe (Summe ihrer Teilvorgänge) oder ein Aufgabenbereich (betriebs- oder arbeitsorganisatorisch festgelegter Umfang der übertragenen und ausgeführten Arbeiten) sein.

b) Bei der Bewertung des Aufgabenbereichs sind sämtliche vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeiten nicht für sich, sondern insgesamt zu berücksichtigen.

c) Die Eingruppierung in die Lohn- und Gehaltsgruppen erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

d) Das Ergebnis der Eingruppierung ist dem Beschäftigten schriftlich mitzuteilen. Es muss daraus ersichtlich sein, in welche Lohn- bzw. Gehaltsgruppe er eingestuft ist. Sollte die Berücksichtigung eines der Bewertungsmerkmale zu einer höheren Eingruppierung geführt haben, ist dies besonders festzuhalten.

6.) Änderung der Eingruppierung

a) Ändert sich nicht nur vorübergehend eine Anforderung derart, dass eine andere Einstufung erforderlich erscheint, so ist auf schriftlichen Antrag die bisherige Eingruppierung zu überprüfen.

b) Die beantragte Überprüfung ist unverzüglich vorzunehmen. Ihr Ergebnis ist dem Antragssteller schriftlich bekannt zu geben.

c) Ergibt die Überprüfung eine Höhergruppierung, so gilt vom Zeitpunkt des Antrags an die neue Lohn- bzw. Gehaltsgruppe.

d) Ergibt die Überprüfung eine Herabgruppierung, so wird diese unter Einhaltung der im Manteltarifvertrag für Änderungskündigungen festgelegten Kündigungsfrist wirksam. Wenn möglich, ist jedoch dem Beschäftigten eine andere Arbeit, die der bisherigen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe entspricht, anzubieten.

e) Gegen eine Eingruppierung oder Umgruppierung kann vom Beschäftigten oder vom Betriebsrat Einspruch beim Arbeitgeber eingelegt werden.
Der Betriebsrat oder der Beschäftigte hat das Recht, beim Arbeitgeber eine Änderung der Eingruppierung bzw. Umgruppierung zu beantragen.
Wenn über einen Einspruch oder Antrag auf Änderung keine Einigung erzielt wird, findet die jeweilige Schiedsordnung der Tarifvertragsparteien Anwendung. Durch die Schiedsstelle wird die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts nicht ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich jedoch, ihre Mitglieder zur Inanspruchnahme der Schiedsstelle anzuhalten.

f) Ist die schriftliche Mitteilung der Eingruppierung oder Umgruppierung nach Ziffer e) nicht erfolgt, so entfallen hinsichtlich der Eingruppierung die tariflichen Ausschlussfristen.

7.) Zeitlohnentlohnung

Der Zeitlohnbeschäftigte wird nach seiner Lohngruppe auch dann bezahlt, wenn er in beschränktem Umfang oder vorübergehend Arbeiten einer höheren oder niedrigeren Lohngruppe ausführt.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: http://www.bw.igm.de

§ 4 Abrechnung und Zahlung von Lohn und Gehalt

1. Der Abrechnungszeitraum für Lohn- und Gehaltszahlungen, der bis zu einem Monat betragen kann sowie die Zahlungstermine, sind mit dem Betriebsrat bzw. den Beschäftigten zu vereinbaren.
2. Die Beschäftigten sind verpflichtet, die Unterlagen zur Berechnung des Arbeitsentgelts nach den Anweisungen des Betriebes vollständig auszufüllen und rechtzeitig vorzulegen.
3. Am Ende eines Abrechnungszeitraumes ist den Beschäftigten eine Abrechnung auszuhändigen. Sie muss das Bruttoentgelt, Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge sowie bei zuschlagspflichtiger Arbeit die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge sowie bei flexibler Arbeitszeit die Höhe des Arbeitszeitkontos ausweisen.
4. Die monatliche Abrechnung soll so vorgenommen werden, dass diese spätestens am 10. des folgenden Monats dem Beschäftigten zur Verfügung steht.

§ 5 Löhne und Gehälter

Bis 31.10.2026 gelten die alten Tariftabellen weiter.
Ab 01.11.2026 erhöhen sich die Löhne und Gehälter um 2,3 % (LG 2 100 % = 20,45 €).
Ab 01.11.2027 erhöhen sich die Löhne und Gehälter um weitere 2,5 % (LG 2 100 % = 20,96 €).
Berechnung Gehaltsgruppen 1-3 = jeweilige Lohngruppe1-3 auf volle Euro gerundet.

§ 6 Überleitungsbestimmungen

Bestehende günstigere, betriebliche beziehungsweise arbeitsvertragliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 7 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2026 in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31.10.2028, gekündigt werden.

Bei einer Kündigung dieses Tarifvertrages vereinbaren die Tarifvertragsparteien, noch während der Kündigungsfrist in Verhandlungen zur Neuregelung einzutreten.

Stuttgart, den 28. September 2026

Landesfachverband Schreinerhandwerk Baden-Württemberg (Landesinnungsverband des Schreinerhandwerks Baden-Württemberg)	Industriegewerkschaft Metall Bezirk Baden-Württemberg Bezirksleitung Baden-Württemberg
gez. Tilo Kiess (Tarifausschuss-Vorsitzender)	gez. Barbara Resch (Bezirksleiterin)
gez. Dipl.-Des. Christina Küppers (Geschäftsführerin)	gez. Christian Schwaab (Bezirkssekretär)

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: http://www.bw.igm.de

Lohntabelle gültig bis 31. Oktober 2026		Tariflohn	Monatslohn
Lohngruppe 1		Euro (€)	Euro (€)
Eingangsstufe	80%	15,99 €	2.678,33 €
Hauptstufe	85%	16,99 €	2.845,83 €
Lohngruppe 2	100%	19,99 €	3.348,33 €
1. Gesellenjahr	88%	17,59 €	2.946,33 €
2. Gesellenjahr	94%	18,79 €	3.147,33 €
Lohngruppe 3	110%	21,99 €	3.683,33 €
Lohngruppe 4	120%	23,99 €	4.018,33 €

Lohntabelle gültig ab 01. November 2026		Tariflohn	Monatslohn
Lohngruppe 1		Euro (€)	Euro (€)
Eingangsstufe	80%	16,36 €	2.740,30 €
Hauptstufe	85%	17,38 €	2.911,15 €
Lohngruppe 2	100%	20,45 €	3.425,38 €
1. Gesellenjahr	88%	18,00 €	3.015,00 €
2. Gesellenjahr	94%	19,22 €	3.219,35 €
Lohngruppe 3	110%	22,50 €	3.768,75 €
Lohngruppe 4	120%	24,54 €	4.110,45 €

Lohntabelle gültig ab 01. November 2027		Tariflohn	Monatslohn
Lohngruppe 1		Euro (€)	Euro (€)
Eingangsstufe	80%	16,77 €	2.808,98 €
Hauptstufe	85%	17,82 €	2.984,85 €
Lohngruppe 2	100%	20,96 €	3.510,80 €
1. Gesellenjahr	88%	18,44 €	3.088,70 €
2. Gesellenjahr	94%	19,70 €	3.299,75 €
Lohngruppe 3	110%	23,06 €	3.862,55 €
Lohngruppe 4	120%	25,15 €	4.212,63 €

Gehaltstabelle gültig bis 31. Oktober 2026	Monatsgehalt Euro (€)
Gehaltsgruppe 1	2.846 €
Gehaltsgruppe 2	3.348 €
Gehaltsgruppe 3	3.683 €
Gehaltsgruppe 4	freie Vereinbarung mind. 10 % über Gehaltsgruppe 3
Meister M 2	4.175 €
Meister M 3	4.994 €
Meister M 4	5.708 €

Gehaltstabelle gültig ab 01. November 2026	Monatsgehalt Euro (€)
Gehaltsgruppe 1	2.911 €
Gehaltsgruppe 2	3.425 €
Gehaltsgruppe 3	3.769 €
Gehaltsgruppe 4	freie Vereinbarung mind. 10 % über Gehaltsgruppe 3
Meister M 2	4.271 €
Meister M 3	5.109 €
Meister M 4	5.839 €

Gehaltstabelle gültig ab 01. November 2027	Monatsgehalt Euro (€)
Gehaltsgruppe 1	2.985 €
Gehaltsgruppe 2	3.511 €
Gehaltsgruppe 3	3.863 €
Gehaltsgruppe 4	freie Vereinbarung mind. 10 % über Gehaltsgruppe 3
Meister M 2	4.378 €
Meister M 3	5.237 €
Meister M 4	5.985 €

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: http://www.bw.igm.de