



Amtsblatt des Saarlandes

Herausgegeben vom Chef der Staatskanzlei

Teil I

2026	Ausgegeben zu Saarbrücken, 29. Januar 2026	Nr. 3
------	--	-------

Inhalt

Seite

A. Amtliche Texte

Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Ausführung öffentlicher Aufträge im Schreinerhandwerk. Vom 6. Januar 2026	14
Vierte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Ausführung öffentlicher Aufträge im Metallhandwerk. Vom 3. Januar 2026	17
Erlass zur Änderung des Erlasses zur Festlegung der Schulbezirke der Kaufmännischen, Technisch-gewerblichen und Sozialpflegerischen Berufsschulen des Saarpfalz-Kreises. Vom 7. Januar 2026	21

A. Amtliche Texte

Verordnungen

10 **Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Ausführung öffentlicher Aufträge im Schreinerhandwerk**

Vom 6. Januar 2026

Aufgrund des § 3 Absatz 2 des Gesetzes über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und fairen Löhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Saarland (Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz – STFLG) vom 8. Dezember 2021 (Amtsbl. I S. 2688) verordnet das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit:

Die bei der Ausführung öffentlicher Aufträge gemäß § 3 Absatz 1 STFLG einzuhaltenden Arbeitsbedingungen im Bereich Schreinerhandwerk werden wie nachstehend festgesetzt:

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Die in dieser Rechtsverordnung aufgeführten Rechtsnormen gelten für die Vergabe öffentlicher Aufträge im Bereich der Betriebe und ihnen gleichstehende Betriebsabteilungen der Anlage A Nummer 27 (Tischlerei- oder Schreinerhandwerk), Anlage B Abschnitt 2 Nummer 24 (Einbau von genormten Baufertigteilen) und der Anlage B Abschnitt 2 Nummer 50 (Bestattungsgewerbe) der Handwerksordnung, soweit diese Tätigkeiten zu mindestens 20 vom Hundert der Arbeitszeit der gewerblichen Arbeitnehmer von einschlägig im Berufsfeld Holz fachlich qualifizierten Arbeitnehmern (Tischler- oder Schreinergesellen, Holzmechaniker oder gleichwertige Qualifikation sowie Holzfacharbeiter) ausgeführt oder von einer in demselben Berufsfeld besonders qualifizierten Person (Tischler- oder Schreinermeister, Holzingenieur oder gleichwertige Qualifikation sowie Tischler oder Schreiner mit einer Ausübungsberechtigung nach §§ 7a, 7b Handwerksordnung oder einer Ausnahmebewilligung nach § 8 Handwerksordnung) geleitet oder überwacht werden. Ist der Betriebsinhaber Tischler- oder Schreinergeselle oder Holzmechaniker und arbeitet arbeitszeitlich überwiegend wie ein gewerblicher Arbeitnehmer, ist dessen Arbeitszeit bei der Berechnung des Arbeitszeitanteils der gewerblichen Arbeitnehmer nach Satz 1 zu berücksichtigen.

(2) Darunter fallen insbesondere Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die folgende Tätigkeiten ausüben:

Möbel und Inneneinrichtungen für und Innenausbau von zum Beispiel Läden, Gaststätten, Praxen, Hotels,

Schulen, Krankenhäusern, Kindergärten, Banken sowie Spiel- und Sportgeräte, Gehäuse, Vorrichtungen und Modelle, Messebauten, Innen- und Außentüren, Fenster, Treppen, Böden, Trennwände, Wand- und Deckenverkleidungen, Fassaden abschließende Bauelemente, Wintergärten, Trockenbauten, Fahrzeugein- und -ausbauten planen, konstruieren, rationell fertigen, montieren, einbauen und instand halten unter Verwendung unterschiedlicher Materialien, wie insbesondere von Holz, Holzwerkstoffen, Kunststoffen, Glas, Metall, Stein, Werkstoffen für den Trockenbau, Belag- und Verbundwerkstoffen.

Produkte und Objekte einbauen, montieren, instand halten, warten oder restaurieren, montagefertige Teile und Erzeugnisse, insbesondere Rollläden, Schattierungs- und Belüftungssysteme, Schließ- und Schutzsysteme für Bauelemente, Anbauten und Wintergärten, einbauen, montieren und instand halten.

Dienst- und Serviceleistungen ausführen, wie Schlüssel- und Notdienste, Bestattungen und Überführung Verstorbener durchführen, Hinterbliebene beraten, Trauerfeiern organisieren und Behördengänge abwickeln.

§ 2 Anwendungsmodalitäten

(1) Die anzuwendenden Arbeitsbedingungen orientieren sich an Zeit und Dauer der Leistung im Rahmen der Ausführung des Auftrags durch den Auftragnehmer. Anteiliger Anspruch entsteht jeweils für jeden vollen Tätigkeitsmonat des Arbeitnehmers bei der Ausführung des Auftrags. Bei einer Auftragsdauer von bis zu zwei Monaten sind neben der Arbeitszeit nur Entgelte und Zuschläge zu berücksichtigen.

(2) Bei der Bestimmung der Auftragsdauer ist von der voraussichtlichen Dauer der vorgesehenen Leistung auszugehen. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Schätzung der Auftragsdauer ist der Tag, an dem die Auftragsbekanntmachung abgesendet oder der Auftrag auf andere Weise eingeleitet wird.

§ 3 Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist nicht von der beruflichen Bezeichnung, sondern von der Tätigkeit beziehungsweise der Arbeitsaufgabe der Beschäftigten abhängig.

(2) Bei der Bewertung des Aufgabenbereichs sind sämtliche von den Beschäftigten ausgeführten Arbeiten nicht für sich, sondern insgesamt zu berücksichtigen. In Zweifelsfällen ist die Eingruppierung so vorzunehmen, dass sie der Tätigkeit beziehungsweise dem Aufgabenbereich am nächsten kommt.

(3) Aus Titeln und Berufsbezeichnungen können keine Entgeltansprüche abgeleitet werden. Üben Beschäftigte nicht nur vertretungweise nach Entgeltgruppen verschiedenartige Tätigkeiten aus, so erfolgt die Eingruppierung in diejenige Gruppe, welche ihren überwiegenden Tätigkeiten entspricht.

(4) Die Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppen sind:

Tätigkeiten	
E1	Sehr einfache Arbeiten, die nach kurzer Einweisung ausgeführt werden können.
E2	Einfache Arbeiten, die weitgehend festgelegt sind und ein Einarbeiten von bis zu drei Monaten erfordern.
E3	Einfache Arbeiten, die überwiegend festgelegt sind und ein Anlernen von bis zu einem Jahr erfordern.
E4	Arbeiten, die überwiegend festgelegt sind und Kenntnisse und Fertigkeiten aus einem Teilbereich eines Ausbildungsberufes erfordern.
E5	Facharbeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten aus einer abgeschlossenen Berufsausbildung und aus mehrjähriger Berufserfahrung erfordern.
E6	Facharbeiten mit erhöhten Anforderungen, die Kenntnisse und Fertigkeiten gemäß Gruppe E5 und eine zusätzliche fachspezifische Weiterbildung erfordern, und Vorarbeiter.
E7	Besonders schwierige Facharbeiten, insbesondere mit der Verantwortung für die Durchführung von Projekten. Dazu sind Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, wie sie durch eine abgeschlossene Berufsausbildung, langjährige Berufserfahrung und entsprechende Weiterbildung erforderlich sind (zum Beispiel Meisterprüfung oder Holztechniker).
E8	Fachübergreifende Arbeiten mit Verantwortung für die Durchführung verschiedener Projekte oder für einzelne Betriebsteile, die mindestens Kenntnisse und Fertigkeiten gemäß Gruppe E7 erfordern.
E9	Arbeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie durch ein abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium vermittelt werden.
E10	Arbeiten wie E9 mit Verantwortung in der Unternehmensleitung.

§ 4 Entgelt

(1) Die Entgelte betragen brutto in Euro

Entgeltgruppe	Ab 1. Februar 2026		Ab 1. September 2026	
	Stunden- entgelt	Monats- entgelt	Stunden- entgelt	Monats- entgelt
E1	13,90	2 297,67	13,90 Ab 1.01.2027 14,60	2 297,67 Ab 1.01.2027 2 413,38
E2	15,96	2 637,60	16,31	2 696,80
E3	17,95	2 967,30	18,35	3 033,90
E4	18,95	3 132,15	19,37	3 202,45
E5	19,95	3 297,00	20,39	3 371,00
E6	21,94	3 626,70	22,43	3 708,10
E7	23,93	3 956,40	24,47	4 045,20
E8	25,93	4 286,10	26,51	4 382,30
E9	28,92	4 780,65	29,57	4 887,95
E10	31,91	5 275,20	32,63	5 393,60

(2) Übersteigt der bundesgesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz oder nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz das in dieser Rechtsverordnung festgelegte Entgelt, so gelten diese gesetzlichen Lohnregelungen, ohne dass es einer Änderung dieser Verordnung bedarf.

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 38 Stunden und ist gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag verteilt.

(2) Durch Betriebsvereinbarung unter Einschaltung des Betriebsrates oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auch 40 Stunden vereinbart werden, wobei dann pro Kalendermonat eine Freischicht zu gewähren ist. Die Vereinbarung einer 40-Stunden-Woche soll zu Anfang eines Kalenderjahres getroffen werden.

(3) Für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen kann eine Wochenarbeitszeit zwischen null und 45 Stunden vereinbart werden. Eine tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden darf dabei nicht überschritten werden.

§ 6 Zuschläge

(1) Für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden nachstehende Zuschläge vergütet. Mehrarbeit ist jede Überschreitung der vereinbarten täglichen Arbeitszeit nach § 5.

(2) Die Zuschläge betragen für

- a) Mehrarbeit 25%,
 b) Nachtarbeit (23.00 bis 6.00 Uhr) 10%,
 sofern sie gleichzeitig Mehrarbeit ist 35%,
 c) Sonntagsarbeit (0.00 bis 24.00 Uhr) 75%,
 d) Feiertagsarbeit (0.00 bis 24.00 Uhr) 75%.
 (3) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur jeweils der höhere Zuschlag zu zahlen.

§ 7 Urlaub

(1) Der Jahresurlaub ist nach der Anzahl der Beschäftigungsjahre gestaffelt und beträgt

- | | |
|---------------------------------|-----------------|
| im 1. und 2. Beschäftigungsjahr | 24 Urlaubstage, |
| im 3. und 4. Beschäftigungsjahr | 25 Urlaubstage, |
| im 5. und 6. Beschäftigungsjahr | 26 Urlaubstage, |
| im 7. und 8. Beschäftigungsjahr | 27 Urlaubstage, |
| im 9. Beschäftigungsjahr | 28 Urlaubstage, |
| ab dem 10. Beschäftigungsjahr | 29 Urlaubstage. |

(2) Ausbildungsjahre werden hierbei nicht berücksichtigt.

(3) Stichtag für die Berechnung der Urlaubstage nach der Anzahl der Beschäftigungsjahre ist der 1. Juli eines jeden Jahres.

(4) Urlaubstage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonntage, Samstage und gesetzlichen Feiertage. Der Urlaubsanspruch beträgt für jeden vollen Kalendermonat der Ausführung des Auftrags ein Zwölftel.

§ 8 Zusätzliches Urlaubsgeld

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt für jeden Tag des Urlaubsanspruchs nach § 5 das 2,2-Fache des in § 2 angegebenen Stundenentgelts der Gruppe E5 im Monat Januar des Urlaubsjahres. Der Anspruch entsteht jeweils für jeden vollen Tätigkeitsmonat der Ausführung des Auftrags.

§ 9 Jahressonderzahlung

- (1) Der Anspruch auf Sonderzahlung beträgt bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 24 Monaten 49%, nach einer Betriebszugehörigkeit von 24 Monaten 55% des Bruttomonatsverdienstes des Monats Januar des Auszahlungsjahres.
- (2) Die Ausbildungszeit zählt nicht als Betriebszugehörigkeit.
- (3) Die Sonderzahlung wird am 1. Dezember jeden Jahres fällig.

(4) Für die Feststellung des Bruttomonatsverdienstes gilt:

Es gehören dazu: Entgelt, Urlaubsentgelt, gesetzliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle sowie Kuren und Schonzeiten.

Es gehören nicht dazu: Gratifikationen, Jahresabschlusszuwendungen, Montagezuschläge, Auslösungen, Verpflegungszuschüsse, Werkzeuggeld, Kurzarbeitergeld sowie Zahlungen im Krankheitsfalle, die nicht aufgrund des Entgeltfortzahlungsgesetzes erfolgen, sowie zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen und dergleichen.

§ 10 Tarifvertragliche Regelungen

Die über die Kernarbeitsbedingungen dieser Verordnung hinausgehenden Regelungen geltender Branchentarifverträge mit tariffähigen Gewerkschaften bleiben unberührt.

§ 11 Diskriminierungsverbot

Einem teilzeitbeschäftigen Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigen Arbeitnehmers entspricht.

§ 12 Übergangsregelung

Öffentliche Aufträge, deren Vergabe vor dem 1. Februar 2026 durch Bekanntmachung eingeleitet worden ist, werden nur an Unternehmen vergeben oder erteilt, die sich bei Angebotsabgabe in Textform verpflichten, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistung diejenigen Arbeitsbedingungen zu gewähren, die mindestens den Rechtsnormen der Zweiten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Ausführung öffentlicher Aufträge im Schreinerhandwerk vom 15. Dezember 2023 (Amtsbl. I S. 1123) entsprechen, und Änderungen während der Ausführungslaufzeit nachzuvollziehen (§ 3 Absatz 6 Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz).

§ 13 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Februar 2026 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Ausführung öffentlicher Aufträge im Schreinerhandwerk vom 15. Dezember 2023 (Amtsbl. I S. 1123) außer Kraft.

Saarbrücken, den 6. Januar 2026

Der Minister für Arbeit, Soziales,
Frauen und Gesundheit

Dr. Jung

11 **Vierte Verordnung
über zwingende Arbeitsbedingungen
für die Ausführung öffentlicher Aufträge
im Metallhandwerk**

Vom 3. Januar 2026

Aufgrund des § 3 Absatz 2 des Gesetzes über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und fairen Löhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Saarland (Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz – STFLG) vom 8. Dezember 2021 (Amtsbl. I S. 2688) verordnet das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit:

Die bei der Ausführung öffentlicher Aufträge gemäß § 3 Absatz 1 STFLG einzuhaltenden Arbeitsbedingungen im Bereich Metallhandwerk werden wie nachstehend festgesetzt:

**§ 1
Anwendungsbereich**

Die in dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen gelten für die Vergabe öffentlicher Aufträge im Metallhandwerk. Hierunter fallen Betriebe des Metallbauer-, Feinmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerks.

**§ 2
Anwendungsmöglichkeiten**

(1) Die anzuwendenden Arbeitsbedingungen orientieren sich an Zeit und Dauer der Leistung im Rahmen der Ausführung des Auftrags durch den Auftragnehmer. Anteiliger Anspruch entsteht jeweils für jeden vollen Tätigkeitsmonat des Arbeitnehmers bei der Ausführung des Auftrags. Bei einer Auftragsdauer von bis zu zwei Monaten sind neben der Arbeitszeit nur Entgelte und Zuschläge zu berücksichtigen.

(2) Bei der Bestimmung der Auftragsdauer ist von der voraussichtlichen Dauer der vorgesehenen Leistung auszugehen. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Schätzung der Auftragsdauer ist der Tag, an dem die Auftragsbekanntmachung abgesendet oder der Auftrag auf andere Weise eingeleitet wird.

**§ 3
Eingruppierung**

(1) Die Arbeitnehmer werden entsprechend ihrer Tätigkeit in die einzelnen Tätigkeitsgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung der Arbeitnehmer ist allein die ausgeübte Tätigkeit und nicht die Berufsbezeichnung oder ein Ausbildungsgang maßgebend. Das Merkmal der selbstständigen oder verantwortlichen Tätigkeit wird durch die in der jeweiligen Gruppe unumgängliche übliche Kontrolle nicht gemindert und auch dadurch nicht beeinträchtigt, dass ein Dritter Einfluss auf die Arbeit nimmt.

(2) Besonders Befähigten, welche die gleichen Kenntnisse und Fähigkeiten durch andere als durch eine abgeschlossene Berufsausbildung erworben haben, ist

die Möglichkeit der Aufrückung in die entsprechenden Lohngruppen nach Erfüllung der Gruppenmerkmale zu gewähren.

(3) Maßgebend für die Eingruppierung sind die Gruppenmerkmale. Die zu den einzelnen Gruppen aufgeführten Beispiele sind nicht erschöpfend und können in verschiedenen Gruppen vorkommen.

(4) Übt ein Arbeitnehmer Tätigkeiten aus, die in verschiedenen Gruppen gekennzeichnet sind, so ist er in der Gruppe einzugruppieren, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.

(5) Eingruppierung gewerbliche Arbeitnehmer

Tätigkeiten	
LG 2	Arbeiten, die Anlernen und gewisse berufliche Fertigkeit, Übung und Erfahrung verlangen.
LG 3	Facharbeiten, die neben beruflicher Handfertigkeit und Berufskenntnissen einen Ausbildungsstand verlangen, wie er durch eine fachentsprechende Berufslehre mit bestandener Gesellenprüfung (Facharbeiterprüfung) erzielt wird.
LG 4	Facharbeiten – wie davor –, die nach bestandener Gesellenprüfung (Facharbeiterprüfung) eine Berufserfahrung erfordern.
LG 5	Facharbeiten – wie davor –, die nach bestandener Gesellenprüfung (Facharbeiterprüfung) eine entsprechende Qualifikation erfordern.
LG 6	Facharbeiten, die besondere Fertigkeiten und Berufserfahrung nach bestandener Gesellenprüfung (Facharbeiterprüfung) verlangen.
LG 7	Schwierige und hochwertige Facharbeiten, die an fachliches Können und Wissen besonders hohe Anforderungen stellen und völlige Selbstständigkeit und hohes Verantwortungsbewusstsein voraussetzen.
LG 8	Facharbeiten, die absolute Selbstständigkeit, umfassendes Verantwortungsbewusstsein, entsprechende theoretische Kenntnisse und Befähigung zur Beaufsichtigung kleiner Arbeitsgruppen und zur Anweisung von Arbeiten erfordern (Vorarbeiter, bestqualifizierter Geselle).
LG 9	Facharbeiten, die absolute Selbstständigkeit, umfassendes Verantwortungsbewusstsein, entsprechende theoretische Kenntnisse und Befähigung zur Beaufsichtigung größerer Arbeitsgruppen und zur Anweisung von Arbeiten erfordern (Vorarbeiter, bestqualifizierter Geselle).

(6) Eingruppierung kaufmännische Angestellte

Tätigkeiten	
K2	Tätigkeiten, die in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder gleichwertige durch Schule oder Praxis erworbene Kenntnisse in diesem Beruf voraussetzen. Beispiele: Ausfertigen von Bestellungen, Mahnungen, Rechnungen, Gutschriften- oder Belastungsaufgaben, Versandanzeigen oder Frachtbriefen nach Angabe; Aufnehmen und Übertragen einfacher Stenogramme; Tätigkeiten in Teilgebieten des Versands und der allgemeinen Verwaltung; Postabfertigung.
K3	Tätigkeiten, die nach allgemeinen Anweisungen ausgeübt werden, wobei Kenntnisse und Berufserfahrung erforderlich sind. Beispiele: Aufnehmen von Stenogrammen und deren geläufiges formgerechtes Übertragen; Buchen, auch unter Verwendung von Buchungsmaschinen; Fernsprech- und Fernschreibtätigkeit.
K4	Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse, einschlägige Berufserfahrung und Sachkunde sowie Überblick über die das Aufgabengebiet berührenden betrieblichen Zusammenhänge erfordern. Beispiele: Tätigkeiten in der Finanzbuchhaltung, in der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung, im Einkauf und Verkauf, in der Kalkulation und Auftragsabrechnung; Sekretariatsarbeiten einschließlich Führen schwierigen Schriftwechsels (form- und stilgerechtes Schreiben nach Stichwortansagen).
K5	Verantwortungsvolle Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse und umfangreiche Fachkenntnisse sowie Übersicht erfordern, um schwierige Aufgaben selbstständig zu bearbeiten. Die besonderen Fachkenntnisse können auch durch einschlägiges Studium erworben werden. Gegebenenfalls schließt die Ausübung der Tätigkeit in dieser Gruppe Dispositionsbefugnis und Verantwortung für den Arbeitserfolg unterstellter Mitarbeiter ein. Beispiele: Bearbeiten schwieriger Einkaufs-, Verkaufs-, Kalkulations- oder Abrechnungsvorgänge; Bearbeitung schwieriger Vorgänge in der Personalabteilung oder Buchhaltung einschließlich zweifelhafter Forderungen und kompletter Mahnverfahren; betriebliche Organisation und Revision, Finanzdisposition und Zahlungsverkehr; Sachbearbeiter mit fremdsprachlicher, schwieriger Tätigkeit; Bilanzbuchhalter.
K6	Tätigkeiten, die über K5 hinausgehen.

(7) Eingruppierung technische Angestellte

Tätigkeiten	
T2	Tätigkeiten, die in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder gleichwertige durch Schule oder Praxis erworbene Kenntnisse in diesem Beruf voraussetzen. Beispiele: Anfertigung von Zeichnungen anhand von Skizzen, Einzelzeichnungen oder Vorlagen allgemeiner Art ohne konstruktive Aufgabenstellung; Übertragen von Zeichnungen; einfache Prüfung der auf den Zeichnungen oder sonstigen Vorgängen gegebenen Maßangaben; Zeichenarbeiten für Projektausführungen und Abrechnungen; Herauszeichnen von Details in Ansicht, Schnitt und Abwicklung; Aufstellung von Materialauszügen kleineren Umfangs; Anfertigen von Einzelzeichnungen anhand von Skizzen oder Vorlagen.
T3	Tätigkeiten, die nach allgemeinen Anweisungen ausgeübt werden, wobei Kenntnisse und Berufserfahrung erforderlich sind. Beispiele: Anfertigung von Zeichnungen anhand von Skizzen, Einzelzeichnungen oder Vorlagen allgemeiner Art mit konstruktiver Aufgabenstellung; Aufstellung von Leistungsverzeichnissen zur Ermittlung der Herstellungskosten; Durchführung von technischen Kalkulationen und Erstellung von Kostenanschlägen; Terminbearbeitung; Arbeitsverteilung nach allgemeinen Richtlinien; Entgegennahme von Reparaturen oder Änderungsarbeiten kleineren Umfangs; Erfassen und Einordnen aller Material- und Stundenlohnzettel für die Rechnungslegung sowie sonstiger in einer Reparaturabteilung zu erledigenden Arbeiten im Innen- und Außendienst. Die Beispiele gelten für Baumaßnahmen kleineren bis mittleren Umfangs und einfachen Schwierigkeitsgrades.
T4	Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse, einschlägige Berufserfahrung und Sachkunde sowie Überblick über die das Aufgabengebiet berührenden betrieblichen Zusammenhänge erfordern. Beispiele: Anfertigung von werkstattreifen Fertigungszeichnungen mit den dazugehörigen Berechnungen; statistische Berechnungen sowie Festigkeitsberechnungen; Werkstattzeichnungen, Montagezeichnungen, Detailzeichnungen; Material- und Termindispositionen sowie Reklamationsbearbeitung; Ausarbeiten entsprechender technischer Angebote; Ausarbeiten von Fertigungsplänen, Fertigungssterminplänen, Werkstattdispositions- und Arbeitsverteilungsplänen nach allgemeinen Richtlinien; Materialdisposition; Durchführung von Aufgaben der Arbeitssicherheit.

T5

Verantwortungsvolle Tätigkeiten, die gründliche und umfangreiche Fachkenntnisse und Erfahrung sowie Übersicht erfordern, um schwierige Aufgaben selbstständig zu bearbeiten. Die besonderen Fachkenntnisse können auch durch einschlägiges Studium erworben werden. Gegebenenfalls schließt die Ausübung der Tätigkeit in dieser Gruppe Dispositionsbefugnis und Verantwortung für den Arbeitserfolg unterstellter Mitarbeiter ein.

Beispiele: selbstständige Planung und umfassende Bearbeitung umfangreicher technischer Projekte hohen Schwierigkeitsgrades; Montageleitung und Überwachung umfangreicher Anlagen; Verhandlungen und Schriftwechsel mit Auftraggebern, Behörden usw.; Dispositionen für die laufende Erledigung der Büro-, Betriebs- und Montagearbeiten; Prüfung der Wirtschaftlichkeit und Konkurrenzfähigkeit; Erfolgskontrolle; Leiten und Überwachen unterstellter Bearbeitungsgruppen; Fertigungsplanung und Steuerung.

T6

Tätigkeiten, die über T5 hinausgehen.

(8) Eingruppierung Meister

Tätigkeiten				
M1				
Betriebsmeister: Sie müssen als solche ausdrücklich bestellt werden. Auf den Nachweis der Meisterprüfung kann verzichtet werden.				
M2				
Meister mit bestandener Meisterprüfung. In Ausnahmefällen (bei Betriebsmeistern) kann auf den Nachweis der Meisterprüfung verzichtet werden.				
M3				
Meister mit bestandener Meisterprüfung, die aufgrund ihrer Fähigkeiten sowie umfassender betrieblicher Fachkenntnisse und Erfahrungen Abteilungen leiten und ein selbstständiges Aufgabengebiet verantwortlich leiten; denen die Ausbildung von Auszubildenden übertragen ist.				

§ 4 Entgelt

(1) Die Löhne für die gewerblichen Arbeitnehmer betragen brutto in Euro:

Lohn- gruppe	1. Februar 2026		Ab 1. September 2026	
	Stunden- lohn	Monats- lohn	Stunden- lohn	Monats- lohn
LG 2	14,50	2 397	15,00	2 480
LG 3	15,70	2 595	16,17	2 673
LG 4	16,55	2 736	17,05	2 818

LG 5	17,49	2 891	18,01	2 977
LG 6	18,29	3 023	18,84	3 114
LG 7	19,17	3 169	19,75	3 265
LG 8	20,91	3 456	21,54	3 561
LG 9	21,79	3 602	22,44	3 709

(2) Die Gehälter für die kaufmännischen und technischen Angestellten betragen brutto in Euro:

Gehalts- gruppe	1. Februar 2026		Ab 1. September 2026	
	Stunden- entgelt	Monats- gehalt	Stunden- entgelt	Monats- gehalt
K/T 2				
Im 1. Beschäftigungs- jahr	14,50	2 397	15,00	2 480
Ab 2. Beschäftigungs- jahr	17,22	2 847	17,74	2 932
K/T 3				
Im 1. Beschäftigungs- jahr	18,87	3 119	19,44	3 213
Ab 2. Beschäftigungs- jahr	21,25	3 513	21,89	3 618
K/T 4				
Im 1. Beschäftigungs- jahr	23,37	3 863	24,07	3 979
Ab 2. Beschäftigungs- jahr	26,36	4 357	27,15	4 488
K/T 5	29,20	4 826	30,07	4 971
K/T 6	32,03	5 295	32,99	5 454

(3) Die Gehälter für Meister betragen brutto in Euro:

Gehalts- gruppe	1. Februar 2026		Ab 1. September 2026	
	Stunden- entgelt	Monats- gehalt	Stunden- entgelt	Monats- gehalt
M 1	23,76	3 927	24,47	4 045
M 2	26,36	4 357	27,15	4 488
M 3	29,20	4 826	30,07	4 971

(4) Übersteigt der bundesgesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz oder nach dem Arbeit-

nehmerentsendegesetz das in dieser Rechtsverordnung festgelegte Entgelt, so gelten diese gesetzlichen Lohnregelungen, ohne dass es einer Änderung dieser Verordnung bedarf.

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit für Arbeitnehmer beträgt 38 Stunden in der Woche. Sie kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf fünf Werkstage von Montag bis Freitag verteilt werden.

(2) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse für den ganzen Betrieb, einzelne Abteilungen oder Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedlich zwischen 30 und 40 Stunden festgelegt werden.

§ 6 Zuschläge

(1) Für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden nachstehende Zuschläge vergütet.

(2) Mehrarbeit ist die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 4) hinausgehende Arbeitszeit. Vor- und nachgearbeitete Arbeitszeit (zum Beispiel Einarbeitung von Brückentagen und ähnliche Fälle) gilt nicht als Mehrarbeit. Wird aufgrund einer betrieblichen Vereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unterschiedlich verteilt, so ist Mehrarbeit die über die jeweils festgelegte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.

(3) Nacharbeit ist die ab 20.00 bis 6.00 Uhr geleistete Arbeitszeit. Ausnahmsweise anfallende kurze Arbeitszeitüberhänge aus der betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit bis 21.00 Uhr gelten nicht als Nacharbeit. Regelmäßige Nacharbeit liegt vor, wenn sie mindestens eine Arbeitswoche (in der Regel fünf bis sechs Arbeitstage) durchgeführt wird. Die Ansagefrist beträgt mindestens 24 Stunden. Kann diese Ansagefrist nicht eingehalten werden, so ist für die erste Nacht ein Zuschlag von 50 Prozent zu zahlen.

(4) Der Zuschlag für Mehrarbeit beträgt 25 %.

(5) Als Arbeiten an Sonn- und Feiertagen gelten

- a) jede an diesen Tagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit,
- b) am darauffolgenden Tag bis 6.00 Uhr früh geleistete Arbeit, soweit diese bereits am Sonn- oder Feiertag begonnen hat.

Für diese Arbeiten betragen die Zuschläge 50 %.

Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen und für die keine Lohnzahlungspflicht besteht, 100 %.

Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Wochentag fallen und für die Lohnzahlungspflicht besteht, 150 %.

Der Zuschlag beträgt

- a) für die regelmäßige Nacharbeit, die keine Mehrarbeit ist, 10 %,
- b) für die Nacharbeit, die gleichzeitig Mehrarbeit ist, 60 %,
- c) für unregelmäßige Nacharbeit, die nicht gleichzeitig Mehrarbeit ist, 40 %.

(6) Angestellte erhalten bei Mehrarbeit, die nicht durch Freizeit im gleichen Monat ausgeglichen werden kann (Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit), neben dem laufenden Gehalt für jede geleistete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsstunde 1/165,3 ihres Bruttogehalts zuzüglich der festgesetzten Zuschläge.

(7) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur jeweils der höhere Zuschlag zu zahlen.

§ 7 Urlaub

(1) Die Dauer des Jahresurlaubs beträgt 30 Arbeitstage.

(2) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat. Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche – gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen – verteilt ist, gelten fünf Tage je Woche als Arbeitstage.

(3) Der Urlaubsanspruch beträgt für jeden vollen Kalendermonat der Ausführung des Auftrags ein Zwölftel.

§ 8 Zusätzliches Urlaubsgeld

(1) Das Urlaubsentgelt ist um 50 Prozent als zusätzliches Urlaubsgeld zu erhöhen. Das Urlaubsentgelt beträgt je Urlaubstag 1/65 des Gesamtverdienstes während der letzten abgerechneten 13 Wochen (Gesamtverdienst geteilt durch 65).

(2) Für Angestellte ist für jeden Urlaubstag ein zusätzlicher Betrag von 2,4 Prozent (50 Prozent von 1/21) der monatlichen Gehaltsbezüge zu zahlen.

Die Urlaubsvergütung ist bei Antritt des Urlaubs fällig und im Voraus zu zahlen.

§ 9 Sonderzahlung

(1) Arbeitnehmer, die am Auszahlungstag in einem un gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehören, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen.

(2) Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

(3) Das 13. Monatseinkommen wird nach folgender Staffel gezahlt:

- | | |
|---------------------------------------|-------|
| nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit | 15 %, |
| nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit | 25 %, |
| nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit | 35 %, |

nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	45 %,
nach 48 Monaten Betriebszugehörigkeit	50 %
der Bemessungsgrundlage.	

(4) Auf die Betriebszugehörigkeit wird die Ausbildungszeit angerechnet, soweit sie im gleichen Betrieb abgeleistet wurde.

(5) Die Berechnung der Bemessungsgrundlage erfolgt auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit des letzten Bemessungszeitraumes (1. Januar bis 31. Oktober) für alle Tage, für die ein Lohnzahlungsanspruch besteht. Bei der Berechnung bleiben unberücksichtigt: Auslösungen, Fahrtkostenersatz, einmalige Zahlungen, Jubiläumsgeld, zusätzliche Urlaubsvergütung, Mehrarbeitszuschläge usw.

Der Betrag errechnet sich: Arbeitszeit (Stunden) im Bemessungszeitraum mal Stundenlohn geteilt durch zehn mal Prozentsatz.

(6) Leistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Weihnachtsgeld sowie ähnliche Sonderleistungen, können auf das 13. Monatseinkommen angerechnet werden.

§ 10 Tarifvertragliche Regelungen

Die über die Kernarbeitsbedingungen dieser Verordnung hinausgehenden Regelungen geltender Branchentarifverträge mit tariffähigen Gewerkschaften bleiben unberührt.

§ 11 Diskriminierungsverbot

Einem teilzeitbeschäftigen Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigen Arbeitnehmers entspricht.

§ 12 Übergangsregelung

Öffentliche Aufträge, deren Vergabe vor dem 1. Februar 2026 durch Bekanntmachung eingeleitet worden ist, werden nur an Unternehmen vergeben oder erteilt, die sich bei Angebotsabgabe in Textform verpflichten, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistung diejenigen Arbeitsbedingungen zu gewähren, die mindestens den Rechtsnormen der Dritten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Ausführung öffentlicher Aufträge im Metallhandwerk vom

7. November 2024 (Amtsbl. I S. 941) entsprechen, und Änderungen während der Ausführungslaufzeit nachzuvollziehen (§ 3 Absatz 3 Satz 4 STFLG).

§ 13 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Februar 2026 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Ausführung öffentlicher Aufträge im Metallhandwerk vom 7. November 2024 (Amtsbl. I S. 941) außer Kraft.

Saarbrücken, den 3. Januar 2026

**Der Minister für Arbeit, Soziales,
Frauen und Gesundheit**

Dr. Jung

Erlasse

12 Erlass zur Änderung des Erlasses zur Festlegung der Schulbezirke der Kaufmännischen, Technisch-gewerblichen und Sozialpflegerischen Berufsschulen des Saarpfalz-Kreises

Vom 7. Januar 2026

Az.: C 7 – 2.1.3.4

Gemäß § 19 Absatz 1 Satz 1 des Schulordnungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. August 1996 (Amtsbl. S. 846; 1997 S. 147), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Juni 2025 (Amtsbl. I S. 566), wird mit Wirkung vom 1. August 2025 im Benehmen mit dem Saarpfalz-Kreis als Schulträger und nach Anhörung der Schulregionkonferenz Homburg/St. Ingbert im Erlass zur Festlegung der Schulbezirke der Kaufmännischen, Technisch-gewerblichen und Sozialpflegerischen Berufsschulen des Saarpfalz-Kreises vom 29. September 2020 (Amtsbl. I S. 986), geändert durch den Erlass vom 23. Januar 2023 (Amtsbl. I S. 180) in der Tabelle in Nummer 1 in Spalte 1 nach der Angabe „Kaufmännische Berufe“ die Angabe „Eisenbahner im Betriebsdienst“ gestrichen.

Saarbrücken, den 7. Januar 2026

Ministerium für Bildung und Kultur

Im Auftrag
Groß

Bezugsbedingungen ab 1. Januar 2016

Abonnenten:

Das Amtsblatt des Saarlandes erscheint nach Bedarf, in der Regel einmal pro Woche. Die Abonnenten des Amtsblattes können zwischen zwei Bezugsvarianten wählen:

Abonnement-Variante A beinhaltet die Bereitstellung der elektronischen Version von Amtsblatt Teil I und Amtsblatt Teil II im Verkündungsportal www.amtsblatt.saarland.de.

Abonnement-Variante B beinhaltet die elektronische Version von Amtsblatt Teil I im Verkündungsportal www.amtsblatt.saarland.de und die Papierversion von Amtsblatt Teil II. Für alle Abonnenten dieser Variante steht auch die elektronische Version von Amtsblatt Teil II kostenfrei im Verkündungsportal zur Verfügung.

Im Vergleich zu Nichtabonnenten können alle Abonnenten des Amtsblattes im Verkündungsportal erweiterte Suchfunktionalitäten nutzen und sich auf Wunsch per E-Mail über neue Veröffentlichungen informieren lassen. Sie haben überdies die Möglichkeit, auch die Ausgaben der Amtsblätter der Jahre 1999 bis 2009 im Verkündungsportal abzurufen. Abonnenten, die zugleich Nutzer des juris Landesrechts Saarland sind, profitieren ferner von einer Verlinkung der Amtsblattinhalte mit dem saarländischen Landesrecht.

Beide Abonnement-Varianten (A und B) können per Brief, Fax, E-Mail oder über das Verkündungsportal www.amtsblatt.saarland.de bestellt werden.

Der Preis für das Jahresabonnement beträgt für Variante A 30,00 Euro und für Variante B 35,00 Euro. Der Preis für das Halbjahresabonnement beträgt für Variante A 15,00 Euro und für Variante B 17,50 Euro. Maßgeblich ist das jeweilige Kalenderjahr bzw. Kalenderhalbjahr.

Bestellungen, die nicht rechtzeitig zu Beginn einer Abonnementperiode (Jahresbeginn bzw. Halbjahresbeginn) wirksam werden, starten in der Regel zum nächsten vollen Quartal und werden bis zum Ende der Restlaufzeit der Abonnementperiode mit 7,50 Euro (Variante A) bzw. 8,75 Euro (Variante B) pro Quartal berechnet. Wünschen Sie den sofortigen Bezug während eines laufenden Quartals, so wird Ihnen dafür das volle Quartal berechnet.

Alle Leistungen sind zahlbar im Voraus. Die Preise enthalten keine Mehrwertsteuer, da die Landesregierung mit der Herausgabe des Amtsblattes eine nicht der Umsatzsteuer unterliegende hoheitliche Aufgabe erfüllt.

Abbestellungen für die jeweilige Folgeperiode müssen beim Halbjahresabonnement bis zum 1. Juni bzw. 1. Dezember, beim Jahresabonnement bis zum 1. Dezember der laufenden Abonnementperiode per Brief, Fax oder E-Mail bei Satzweiss.com Print Web Software GmbH eingegangen sein. Erfolgt die Kündigung des Abonnements nicht fristgerecht, verlängert sich dieses automatisch um ein Kalenderhalbjahr bzw. Kalenderjahr.

Nichtabonnenten:

Das Amtsblatt Teil I wird im Verkündungsportal des Saarlandes unter www.amtsblatt.saarland.de amtlich veröffentlicht und kann dort als Gesamtdokument kostenfrei gelesen werden. Die abgerufenen Dokumente sind mithilfe einer Volltextrecherche durchsuchbar und dürfen unentgeltlich gespeichert bzw. ausgedruckt werden.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, das Amtsblatt Teil I bei der Amtsblattstelle der Staatskanzlei des Saarlandes und bei den Amtsgerichten im Saarland während der Geschäftzeiten in elektronischer und gedruckter Form einzusehen. Die Amtsblattstelle und die Amtsgerichte leisten Unterstützung beim Aufruf und Auffinden der elektronischen Dokumente und gewährleisten, dass jeder auf seine Kosten Ausdruck oder Kopien eines elektronischen Dokuments erhalten kann. Auf Verlangen überlassen die Amtsblattstelle und die Amtsgerichte gegen Übernahme der Kosten einen beglaubigten Ausdruck eines elektronischen Dokuments. Daneben ist es möglich, das Amtsblatt Teil I während der Geschäftzeiten bei den saarländischen Gemeinden einzusehen und dort auf eigene Kosten Ausdrucke oder Kopien anfertigen zu lassen.

Die Amtsblattstelle berechnet für den Ausdruck oder die Fotokopie einer Seite des Amtsblattes Teil I 0,15 Euro und für die Beglaubigung des Ausdruckes 3,00 Euro, bei Postversand jeweils zuzüglich Postgebühren.

Das Amtsblatt Teil II kann für das laufende Jahr und drei Vorjahre als Einzelexemplar (elektronisches Gesamtdokument im PDF/A-Format oder Papierdokument) gegen Erstattung des jeweiligen Einzelheftpreises zuzüglich der Postgebühren bei Satzweiss.com Print Web Software GmbH bestellt werden. Lieferungen sind zahlbar im Voraus.

Die Preise enthalten keine Mehrwertsteuer, da die Landesregierung mit der Herausgabe des Amtsblattes eine nicht der Umsatzsteuer unterliegende hoheitliche Aufgabe erfüllt.

Hinweis für Inserenten:

Das Amtsblatt des Saarlandes erscheint in der Regel jede Woche an einem Donnerstag. Damit eine Veröffentlichung eines Inserententextes an einem Donnerstag gewährleistet werden kann, müssen diese Texte in der Vorwoche bis jeweils Mittwoch, 10.00 Uhr, bei der Amtsblattstelle eingegangen sein und die Rückgabetermine für erforderliche Korrekturen eingehalten werden. Der Preis pro mm Veröffentlichungstext beträgt 0,90 Euro.

Herstellung und Vertrieb, Entgegennahme von Bestellungen im Namen und für Rechnung des Herausgebers:

Satzweiss.com Print Web Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, Telefon (06 81) 6 55 60, Telefax (06 81) 6 55 70
Amtsblattverkaufsstelle in Saarbrücken, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken. Öffnungszeiten: Montag bis Freitag, 9.00 – 17.00 Uhr.

**Herausgeber und Redaktion: Saarland — Der Chef der Staatskanzlei — Amtsblattstelle, Am Ludwigsplatz 14, 66117 Saarbrücken,
Telefon: (06 81) 501-11 13, E-Mail: amtsblatt@staatskanzlei.saarland.de**