

erhalten 23.5.08

**MANTELTARIFVERTRAG
für Kraftfahrer im Güterfernverkehr**

2108 - 121M

zwischen dem

- VVL -

Verband Verkehr und Logistik
Berlin und Brandenburg e.V.
Juliusstr. 52, 12051 Berlin

und der

- ver.di -

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Vertreten durch die Landesbezirksleitung des
Landesbezirk Berlin-Brandenburg
Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

fachlich: für alle Betriebe des

- Speditions- und Logistikgewerbes sowie
- des gewerblichen Güterkraftverkehrs,

soweit sie Güterfernverkehr betreiben und Mitglied des Verbandes Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg e.V. sind.

Protokollnotiz: Güterfernverkehr im Sinne dieses Tarifvertrages ist jede Beförderung von Gütern in einem Umkreis von mehr als 150 km Luftlinie vom Standort des Betriebes mit einem Kraftfahrzeug mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mindestens 7,5 t.

räumlich: für die Länder Berlin und Brandenburg.

persönlich: für alle Kraftfahrer und Beifahrer, die überwiegend, d.h. mehr als 50 v.H. der tatsächlich geleisteten Arbeits- und Bereitschaftszeit innerhalb eines Kalendermonats, im Güterfernverkehr beschäftigt sind.

§ 2 Einstellung und Probezeit

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Gleiches gilt bei einer Änderung des Arbeitsvertrages. Nebenabreden zum Arbeitsvertrag bedürfen der Schriftform.
2. Der Arbeitsvertrag muss mindestens folgende Angaben enthalten: Name und Anschrift der Arbeitsvertragsparteien, der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitsort, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, Art der Tätigkeit, tarifliche Eingruppierung, bei Befristungen Zweck und/oder Dauer der Befristung.
3. Wird eine Probezeit vereinbart, so kann sie bis zu 6 Monate betragen. Mit Arbeitnehmern, die unmittelbar nach ihrer Ausbildung ein Arbeitsverhältnis begründen, kann eine Probezeit von bis zu drei Monaten vereinbart werden.

§ 3 Haftung des Arbeitnehmers

1. Der Arbeitnehmer haftet für Schäden, die durch betrieblich veranlasste Tätigkeiten verursacht wurden, bei gefahrgeneigter Tätigkeit nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.
2. Bei grober Fahrlässigkeit ist die Haftung auf maximal drei Bruttomonatsentgelte begrenzt. Dem Arbeitnehmer ist eine seinen wirtschaftlichen Verhältnissen angemessene Ratenzahlung zur Tilgung einzuräumen.

§ 4 Arbeitszeit

Der § 4 gilt nur für tarifgebundene Betriebe, die Arbeitszeit darf somit nur in Betrieben, die der unmittelbaren Tarifbindung unterliegen, nach § 4 organisiert werden.

I. Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit ist die Zeitspanne zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende, während der der Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz ist, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und während der er seine Funktion oder Tätigkeit ausübt, d.h., insbesondere die Zeiten
 - a) des reinen Dienstes am Steuer (Lenkzeit);
 - b) der Überwachung bzw. Ausführung von Be- und Entladearbeiten;
 - c) der Reparaturarbeiten, Vor- und Abschlussarbeiten;
 - d) sonstiger Arbeiten, z.B. solchen, die dazu dienen, die Sicherheit des Fahrzeugs und der Ladung zu gewährleisten bzw. die zur Erledigung von gesetzlichen oder behördlichen Formalitäten aufgewandt werden, die in direktem Zusammenhang mit der gerade ausgeführten speziellen Transporttätigkeit stehen.
2. Nicht zur Arbeitszeit gerechnet werden Lenkzeitunterbrechungen, Pausen und Ruhezeiten sowie Bereitschaftszeiten.
3. Zu den Bereitschaftszeiten zählen
 - a) Zeiten, in denen das Fahrpersonal nicht verpflichtet ist, an seinem Arbeitsplatz zu bleiben, in denen es sich jedoch in Bereitschaft halten muss, um etwaigen Anweisungen zur Aufnahme oder Wiederaufnahme der Fahrtätigkeit oder zur Ausübung anderer Arbeiten Folge zu leisten;
 - b) die Zeit des Wartens auf Be- und Entladung oder die Zollabfertigung, wenn der Fahrer sich in dieser Zeit im Fahrzeug oder anderweitig erholen kann;
 - c) für Fahrpersonal, das sich beim Fahren abwechselt, die Zeit, die während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbracht wird.
 - d) Als Bereitschaftszeiten gelten insbesondere auch Zeiten, in denen das Fahrpersonal ein Fahrzeug während der Beförderung auf einer Fähre oder mit einem Zug begleitet sowie Wartezeiten an den Grenzen oder infolge von Fahrverboten, wenn keine Ruhezeit oder Pause vorliegt.

Bei Bereitschaftszeiten müssen deren voraussichtliche Dauer dem Fahrpersonal im Voraus oder spätestens unmittelbar vor dem tatsächlichen Beginn bekannt sein.

II. Dauer der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Sie kann bis zu 60 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von regelmäßig

sechs Monaten 48 Stunden Arbeitszeit nicht überschritten werden. Das gilt auch für Nachtarbeiter.

2. Die monatliche Höchstarbeitszeit (regelmäßige Monatsarbeitszeit und Mehrarbeit) beträgt 208 Stunden. Arbeitszeit und Bereitschaftszeit nach § 4 I 3 a + b (Anwesenheits- und Wartezeit) dürfen monatlich 244 Stunden nicht überschreiten. Durch weitere Bereitschaftszeiten für 2-Fahrerbesetzung in Fahrzeugen mit Schlafkabine und Zeiten auf der Fähre oder dem Zug kann die Gesamteinsatzzeit um weitere 74 Stunden erhöht werden.
3. Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu 10 Stunden betragen. Bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst regelmäßig und in erheblichem Umfang kann sie auch über 10 Stunden hinaus gemäß § 7 Abs. 1a ArbZG auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.

III. Durchschnittsberechnung

Bei der Berechnung der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit innerhalb des Ausgleichszeitraums werden gesetzliche Urlaubstage und Arbeitsunfähigkeitszeiten bei einer Fünf-Tage-Woche mit einem Fünftel der wöchentlichen tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit berücksichtigt.

IV. Liegezeiten

1. Ganztägige Liegezeiten (24 Stunden), die infolge Wartens auf Rückladungen oder aus sonstigen Gründen außerhalb des Standortes entstehen, gelten nicht als Arbeitszeit, sofern die Arbeitnehmer über diese Zeit frei verfügen können.
2. Die Arbeitnehmer haben für eine solche Liegezeit Anspruch auf Spesen und Anrechnung von acht Stunden je Liegetag als Bereitschaftszeit (Anwesenheits- und Wartezeit).
3. Durch längere Liegezeiten verlieren die Arbeitnehmer nicht die Ansprüche auf die tarifvertraglich festgelegten und regelmäßig bezahlten Löhne.

V. Vergütung

1. Arbeits- und Arbeitsbereitschaftszeiten sind mit 100% des tariflichen Lohnes der jeweiligen Lohngruppe zu bezahlen. Pausen und Ruhezeiten sind nicht zu vergüten, auch wenn sie außerhalb des Standortes anfallen.
2.
 - a) Bereitschaftszeiten gemäß § 4 I 3a) und 3b) (Anwesenheits- und Wartezeiten) werden mit 100% des tariflichen Stundenlohnes vergütet.
 - b) Bereitschaftszeiten nach § 4 I 3c) (Kabinen- + Beifahrerzeiten) werden mit 70% vergütet.
 - c) Zeiten auf der Fähre oder dem Zug nach § 4 I 3d) werden nicht vergütet, wenn es sich weder um Arbeitszeit noch um Bereitschaftszeit im Sinne von § 4 I handelt.

3. Die Kraftfahrerlöhne ergeben sich aus dem Lohntarifvertrag und werden monatlich ausgezahlt.

§ 5 Flexible Arbeitszeit

1. Um Arbeitskapazitäten an Auslastungsschwankungen des Betriebes anpassen zu können und dabei eine möglichst hohe und konstante Zahl an Arbeitnehmern beschäftigen zu können, wird mit der flexiblen Arbeitszeit eine flexible Verteilung der tarifvertraglich bzw. arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit innerhalb eines maximalen Ausgleichszeitraumes von 26 Wochen ermöglicht. Aufgrund betrieblicher Gründe können durch den Arbeitgeber Abweichungen von der geplanten Arbeitszeit veranlasst werden. Der § 5 gilt nur für tarifgebundene Betriebe, die Arbeitszeit darf somit nur in Betrieben, die der unmittelbaren Tarifbindung unterliegen, nach § 5 in flexibler Arbeitszeit organisiert werden.
2. Die Entlohnung der Arbeitnehmer, die in flexibler Arbeitszeit arbeiten, erfolgt unabhängig von dem tatsächlichen Umfang der monatlich geleisteten Arbeitsstunden in Form eines konstanten Monatsgrundentgelts. Das konstante Monatsgrundentgelt wird für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer für 173 Stunden im Monat gezahlt. Für nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer wird ein anteiliges Entgelt auf Grundlage der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit gezahlt.
3. Grundlage der flexiblen Arbeitszeit ist die Einführung eines individuellen Arbeitszeitkontos für Arbeitnehmer mit einem maximalen Ausgleichszeitraum von bis zu 26 Wochen. Im Arbeitszeitkonto werden die Über- und Unterschreitungen (Abweichungen) von der festgelegten täglichen Bezugsarbeitszeit saldiert. Das individuelle Arbeitszeitkonto darf in der Regel das 1-fache, in Ausnahmen maximal das 2-fache, der tarifvertraglich bzw. arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit an Mehrarbeit (Arbeitszeitguthaben) oder Minderarbeit (Arbeitszeitschuld) nicht überschreiten. Erreicht in Ausnahmefällen das individuelle Arbeitszeitkonto ein Arbeitszeitguthaben in Höhe der zweifachen tarifvertraglich bzw. arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, so gelten Überschreitungen der täglichen Bezugsarbeitszeit als zuschlagspflichtige Mehrarbeit, die im Folgemonat durch Bezahlung abgegolten wird.
4. Zur Feststellung der im Arbeitszeitkonto zu saldierenden Abweichungen wird an fünf Tagen in der Woche eine tägliche Bezugsarbeitszeit von 1/5 der tarifvertraglichen bzw. arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, festgelegt. Zwischen den Betriebsparteien kann hiervon abweichend als Bezugsarbeitszeit die tarifvertragliche wöchentliche Arbeitszeit in einem Arbeitszeitplan mit täglichem Arbeitsbeginn und Arbeitsende nach § 87 (1) Nr. 2 BetrVG festgelegt werden.
5. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit stundenweise, ganztägige oder mehrtägige Abweichungen von der Bezugsarbeitszeit zu beantragen. Dem Antrag ist vom Arbeitgeber zu entsprechen, wenn dem nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Der Ausgleich von Mehrarbeit soll stets in vollen Tagen und möglichst zusammenhängend erfolgen.
6. Die tägliche zusammenhängende Arbeitszeit beträgt mindestens 4 Stunden. Sie gilt nicht für Abweichungen auf Antrag des Arbeitnehmers. Für Tage, an denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit befreit ist oder er Entgeltersatzleistungen erhält (z. B. Krankheit, Urlaub), gilt die festgelegte tägliche Bezugsarbeitszeit als

erbracht. Eine geplante Abweichung von der Bezugsarbeitszeit wird für diesen Zeitraum unwirksam.

7. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes ein Mehrarbeitsguthaben auf dem Arbeitszeitkonto, so gilt dies als zuschlagspflichtige Mehrarbeit, die im Folgemonat durch Bezahlung abgegolten wird. Dabei wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde berechnet. Verbleibt am Ende des Ausgleichszeitraumes eine Arbeitszeitschuld, so gilt die individuelle regelmäßige Arbeitszeit als erbracht. Dies gilt auch bei vorzeitiger Abrechnung des Arbeitszeitkontos aufgrund des Wechsels in einen Bereich ohne flexible Arbeitszeit oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Konto wird sofort vorzeitig abgerechnet, sobald das Unternehmen einen Antrag auf Insolvenz gestellt hat.
8. Zwischen den Betriebsparteien können über die tarifvertraglichen Zuschlagsregelungen hinaus für die flexible Arbeitszeit weitere Zuschläge vereinbart werden.
9. Die Arbeitnehmer erhalten monatlich eine Übersicht zum Stand ihres Arbeitszeitkontos.

§ 6 Zuschläge

1. Mehrarbeit

Als zuschlagspflichtige Mehrarbeit gilt jede geleistete Wochenstunde (Arbeitszeit gemäß § 4 I Nr. 1 sowie Bereitschaftszeit gemäß § 4 I Nr. 3a) und 3b)), die über die in § 4 II Nr. 1 festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht. Für jede geleistete Stunde zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist neben dem tariflichen Stundenlohnsatz ein Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 25 % des tariflichen Stundenlohnsatzes zu zahlen. Angefangene halbe Stunden werden als halbe Stunde berechnet. Bei der Besetzung des Fahrzeugs mit 2 Fahrern beträgt der Zuschlag 25% ab der 51. Wochenstunde einschließlich der Kabinenzeit i.S.d. §4 I Nr. 3c.

2. Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr geleistete Arbeit. Arbeitnehmer erhalten je Nacht, in der sie bis zu 4 Stunden Arbeits- bzw. Bereitschaftszeit hatten, einen Zuschlag in Höhe von 3,--€ je Nachtschicht und je Nacht, in der sie mehr als 4 Stunden Arbeits- bzw. Bereitschaftszeit hatten, einen Zuschlag von 6,-- € je Nachtschicht.

3. Sonn- und Feiertagsarbeit

Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt die an Sonntagen und Wochenfeiertagen zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr geleistete Arbeit. Wochenfeiertage sind Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind.

- a) Für jede geleistete Stunde Sonntagsarbeit ist neben dem tariflichen Stundenlohnsatz ein Sonntagszuschlag in Höhe von 50 % des tariflichen Stundenlohnsatzes zu zahlen.
- b) Für jede geleistete Stunde Feiertagsarbeit ist neben dem tariflichen Stundenlohnsatz ein Feiertagszuschlag in Höhe von 100% des tariflichen Stundenlohnsatzes zu zahlen.

4. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschlagsarten wird nur der jeweils höchste Zuschlag gezahlt. Davon unberührt bleibt der Zuschlag für Nachtarbeit nach Ziffer 2.

§ 7 Spesen

1. Mit Spesen ist der Mehraufwand unter Berücksichtigung der zu Hause eingesparten Kosten abgegolten.
2. Arbeitnehmer erhalten für die Zeit in der sie vom Sitz des Betriebes oder vom Standort des Fahrzeuges abwesend sind Spesen in Höhe der gesetzlich vorgegebenen zulässigen steuerfreien Höchstbeträge. Diese sind zur Zeit:
 - a) Innerhalb des Gebietes der Bundesrepublik Deutschland:
 - i. bei einer Abwesenheit von weniger als 14 Stunden aber mindestens 8 Stunden 6,-- € je Tag
 - ii. Bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden aber mindestens 14 Stunden 12,-- € je Tag
 - iii. Bei einer Abwesenheit von mindestens 24 Stunden 24 € je Tag
 - b) Im grenzüberschreitenden Fernverkehr:
 - i. Die aufgrund des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 EStG im Einvernehmen zwischen dem Bundesministerium der Finanzen mit den obersten Finanzbehörden der Länder mit Schreiben vom 9. November 2005 bekannt gemachten Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten für Auslandsdienstreisen. (Übersicht über die ab 1. Januar 2005 geltenden Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten)
2. Bei mehrtägigen Auslandsreisen richtet sich der Spesensatz nach dem Land, welches vor 24 Uhr erreicht wird.
3. Dauert die Abwesenheit länger als 24 Stunden, so sind von der 25. Stunde ab vorstehende Spesensätze erneut zu zahlen.
4. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern zur Bestreitung notwendiger Auslagen und der Spesen vor Reiseantritt angemessene Vorschüsse zur Verfügung zu stellen.
5. Notwendige Auslagen, wie Fahrgelder, Telefongebühren usw., die im Interesse des Arbeitgebers ausgelegt werden, sind nach Rückkehr gegen Vorlage der Unterlagen zu erstatten.
6. Innerbetrieblich vereinbarte günstigere Regelungen bleiben hiervon unberührt.

§ 8 Kostenübernahme für Gesundheitsuntersuchungen

Kraftfahrer ab dem vollendeten 50. Lebensjahr, die sich aufgrund der am 1. Januar 1999 in Kraft gesetzten Fahrerlaubnis Verordnung (FeV) einer Eignungs-/ Gesundheitsüberprüfung inklusive Sehtest unterziehen müssen, erhalten die anfallenden Kosten für diese Untersuchung gegen Nachweis vom Arbeitgeber erstattet, sofern ihre Betriebszugehörigkeit mindestens 5 Jahre beträgt.

§ 9 Erholungsurlaub

Anspruch

1. Der Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Das Arbeitsentgelt wird in Höhe des Durchschnittsentgeltes der letzten voll abgerechneten zwölf Monate einschließlich sämtlicher Zuschläge, Zulagen usw. fortgezahlt.
2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Ist die Abwicklung desurlaubes im Kalenderjahr aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht möglich, verlängert sich die Frist zur Urlaubsabwicklung um drei Monate. Reicht die Zeit des Einstellungsjahres nicht zur Gewährung des Jahresurlaubs aus, so sind die erworbenen Urlaubsanteile auf das folgende Urlaubsjahr zu übertragen. Eine Barabgeltung des Urlaubs ist nur zulässig, soweit die Gewährung desselben infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich ist.

Wartezeit

3. Der Urlaubsanspruch auf den vollen Urlaub des laufenden Urlaubsjahres erwächst bei neu eingestellten Arbeitnehmern nach vollendetem 18. Lebensjahr nach sechsmonatiger ununterbrochener Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb (Wartezeit).

Urlaubsdauer

4. Für Arbeitnehmer beträgt der Erholungsurlaub je Urlaubsjahr

im Tarifgebiet:	<u>Berlin</u>	<u>Brandenburg</u>
nach Erfüllen der Wartezeit	28 Tage	25 Tage
nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit	28 Tage	28 Tage
nach 7-jähriger Betriebszugehörigkeit	29 Tage	28 Tage
nach 12-jähriger Betriebszugehörigkeit	30 Tage	28 Tage

5. Für Arbeitnehmer, die vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages einen höheren Urlaubsanspruch hatten, bleibt dieser als Besitzstand gewahrt.
6. Als anrechenbare Urlaubstage gelten die Tage von Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage. Bei Neueinstellung wird der im laufenden Kalenderjahr bereits erhaltene Urlaub angerechnet. Schwerbehinderte (50%) und ihnen Gleichgestellte erhalten einen Zusatzurlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen.
7. Der Erholungsurlaub soll mindestens für drei Wochen zusammenhängend gewährt und genommen werden. Der Zeitpunkt des Urlaubs ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse und der Wünsche des Arbeitnehmers bis spätestens zum 15. Januar des Urlaubsjahres vom Arbeitnehmer festzulegen und von der Geschäftsleitung bis zum 15. Februar zu bestätigen. Später eingehende Meldungen des Arbeitnehmers können nur berücksichtigt werden, wenn sie den vorgesehenen genehmigten Urlaubsplan nicht stören. Von den Betriebsparteien können hierzu abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

8. Ärztlich nachgewiesene Krankheit, die Arbeitsunfähigkeit zur Folge hätte, unterbricht den Urlaub. Die Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich durch geeignete Urkunden nachzuweisen. Die durch Krankheit nicht abgewickelten Urlaubstage sind nachzugewähren; ihr Zeitpunkt ist mit der Geschäftsleitung zu vereinbaren. Eine Anrechnung von Urlaub auf Arbeitsunfähigkeitszeiten und von einem Sozialversicherungsträger bewilligte Heilverfahren bzw. Maßnahmen der Rehabilitation ist nicht statthaft.
9. Kann der Erholungsurlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er bar abzugelten. Dabei wird mit Ausnahme bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Rentengewährung, lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde. Eine Kürzung von Entgeltansprüchen des Arbeitnehmers aufgrund der Abrechnung des Urlaubsanspruches ist ausgeschlossen.
10. Um die Urlaubsvertretung zu ermöglichen, sind alle Arbeitnehmer zur gegenseitigen Vertretung während des Urlaubs innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit und eines Kalenderjahres für die Dauer von sechs Wochen ohne besondere Entschädigung verpflichtet.

§ 10 Urlaubsgeld

1. Die Arbeitnehmer erhalten im Juli ein Urlaubsgeld, sofern ihr Arbeitsverhältnis am 30. Juni mindestens 12 Monate ununterbrochen bestanden hat. Hiervon abweichend erhalten Auszubildende ab dem 1. Ausbildungsjahr ein Urlaubsgeld. Die Absätze 4 bis 6 finden für Auszubildende sinngemäß Anwendung.

2. Das Urlaubsgeld beträgt im Tarifgebiet:	<u>Berlin</u>	<u>Brandenburg</u>
nach 1 jähriger Betriebszugehörigkeit	360 Euro	320 Euro
nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit	360 Euro	360 Euro
nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	390 Euro	360 Euro
nach 7-jähriger Betriebszugehörigkeit	430 Euro	390 Euro
nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	480 Euro	420 Euro
Auszubildende erhalten	180 Euro	160 Euro

Maßgeblich für die Höhe des Urlaubsgeldes ist die jeweilige Betriebszugehörigkeit am 01. Juli.

3. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit anteilig.
4. Der Anspruch auf das Urlaubsgeld mindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt, Urlaubsentgelt, Krankentgelt oder auf einen Unterschiedsbetrag zwischen Netto-Gehalt und Krankengeld oder auf einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gem. Mutterschutzgesetz hat.

5. Wird das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers in der Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni beendet, so wird für diesen Zeitraum für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis mindestens 12 Kalendermonate ununterbrochen bestanden hat, 1/12 anteiliges Urlaubsgeld zu der am letzten Arbeitstag vereinbarten Wochenarbeitszeit gezahlt.
6. Soweit von einem Arbeitgeber freiwillig ein höheres Urlaubsgeld erbracht wird, ist er berechtigt, dieses auf das vorgenannte Urlaubsgeld anzurechnen. Arbeitnehmer, die vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages einen Anspruch auf ein höheres Urlaubsgeld hatten, bleibt dieses als Besitzstand gewahrt.

§ 11 Jahressonderzahlung

1. Die Arbeitnehmer erhalten in Abhängigkeit von der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit in jedem Kalenderjahr eine Jahressonderzahlung in Form einer Weihnachtsgratifikation:
2. Die Höhe der Jahressonderzahlung beträgt

nach mindestens	1-jähriger Betriebszugehörigkeit	EURO	89,48
nach mindestens	3-jähriger Betriebszugehörigkeit	EURO	178,95
nach mindestens	5-jähriger Betriebszugehörigkeit	EURO	281,21
nach mindestens	7-jähriger Betriebszugehörigkeit	EURO	357,90
nach mindestens	10-jähriger Betriebszugehörigkeit	EURO	460,16
3. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit anteilig.
4. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung mindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt, Urlaubsentgelt, Krankentgelt oder auf einen Unterschiedsbetrag zwischen Netto-Gehalt und Krankengeld oder auf einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gem. Mutterschutzgesetz hat.
5. Die Auszahlung hat in zeitlichem Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest bis spätestens zum 10. Dezember des Jahres zu erfolgen. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 10. Dezember.
6. Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung besteht, sofern sie die genannte Dauer der Betriebszugehörigkeit erfüllen.
7. Die zuletzt gezahlte Jahressonderzahlung kann zurückgefordert werden, soweit sie die Summe von 51,14 € überschreitet, wenn das Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers bzw. durch verhaltensbedingte Kündigung bis zum 31.03. des Folgejahres endet.
8. Sofern nach betrieblichen Regelungen bereits höhere als die hier vereinbarten Jahressonderzahlung gewährt werden, wird der Anspruch auf die über die tarifliche Zahlung hinausgehende Zuwendung durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

§ 12 Freistellung von der Arbeit

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes wie folgt:

1. auf einen Tag

- a) bei Tod von Geschwistern
- b) bei Hochzeit von Familienangehörigen (Eltern oder Kinder)
- c) unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer an mindestens 75 Wochentagen im Kalenderjahr ganztägig abwesend vom Betriebssitz ist: zur Erledigung nachgewiesener persönlicher Angelegenheiten (z.B. Behördenbesuch), die keine Verhinderung i.S.d. § 616 BGB darstellen.

2. auf zwei Tage

- a) bei Niederkunft der Ehefrau oder Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft
- b) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt oder Ersteinrichtung (einmal im Kalenderjahr)
- c) bei eigener Eheschließung

3. auf drei Tage

- a) bei Tod des Ehegatten, der Eltern, Schwiegereltern und Kinder

4. auf Gewährung der notwendigen Zeit

- a) bei vom Arbeitgeber angeordneter ärztlicher Untersuchung,
- b) bei Ausübung des Wahl- oder Stimmrechts bei öffentlichen Wahlen,
- c) bei vom Arbeitnehmer nicht verschuldeter Vorladung zu einem Gericht oder einer Polizeidienststelle. Nachweispflichtig ist der Arbeitnehmer. Dem Arbeitnehmer kann jedoch der erstattete Verdienstausschlag auf sein Entgelt angerechnet werden. Er muss auf Verlangen des Arbeitgebers Zeugengeld beanspruchen.
- d) als Arbeitnehmersvertreter in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungsträger
- e) Mitgliedern der Tarifkommission von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ist zur Teilnahme an den Sitzungen der Tarifkommission und zur Teilnahme an Tarifverhandlungen durch den jeweiligen Arbeitgeber (max. 1 Mitarbeiter pro Betrieb und vertragsschließender Gewerkschaft) Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.
- f) unter Anrechenbarkeit des gesetzlichen Bildungsurlaubsanspruchs zum Besuch anerkannter Bildungsveranstaltungen, die der gewerkschaftlichen Fortbildung dienen, und gewerkschaftlicher Tagungen; längstens jedoch für sechs Werktage im Kalenderjahr.
- g) bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder der Kinder, wenn der Arbeitnehmer die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort einstellen kann insgesamt nicht mehr als 4 Arbeitstage je Kalenderjahr. Der Arbeitnehmer hat schriftlich zu bestätigen, dass ihm eine andere Person für diesen Zweck nicht zur Verfügung steht.
- h) unter Berücksichtigung betrieblicher Belange für die unter § 8 genannte Personengruppe zur Durchführung der Eignungs-/Gesundheitsuntersuchung i.S.d. der am 1. Januar 1999 in Kraft gesetzten Fahrerlaubnisverordnung (FeV)

§ 13 Sterbegeld

1. Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren ist im Sterbefall den unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen ein Sterbegeld in Höhe des Arbeitslohnes der letzten 6 Wochen zu zahlen.
2. Bei Todesfall durch Betriebsunfall erhalten die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen unbeschadet der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers ein Sterbegeld in Höhe des zuletzt bezogenen Lohnes für 8 Wochen. Der Anspruch entfällt, wenn der Betriebsunfall auf Trunkenheit des Arbeitnehmers zurückzuführen ist.
3. Als Hinterbliebene gelten die Ehegatten, Eltern, Pflegeeltern und Kinder, gleich ob es sich um leibliche oder um Adoptivkinder handelt.
4. Die Verpflichtung entfällt, insoweit der Arbeitgeber durch eine andere betriebliche Regelung (freiwillige Unfall- oder Sterbegeldversicherung) Vorsorge für den Arbeitnehmer getroffen hat.
5. Tritt der Todesfall des Arbeitnehmers bei beruflicher Abwesenheit außerhalb des Wohnortes ein, so sind vom Arbeitgeber die notwendigen Überführungskosten zu tragen, soweit nicht ein anderer Kostenträger eintritt oder einzutreten hat.

§ 14 Krankheit

1. Beschäftigten in Berlin und Brandenburg ist in Fällen von mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während eines von einem Sozialversicherungsträger bewilligten Heilverfahrens ab dem 01.01.1998 100 % des ihnen zustehenden regelmäßigen Entgelts (Durchschnitt der zuletzt voll abgerechneten 12 Monate) für die Dauer von sechs Wochen weiterzuzahlen. Nach 5-jähriger Beschäftigungsdauer wird darüber hinaus einmal im Kalenderjahr von der 7. bis 13. Woche der Unterschiedsbetrag zwischen Netto-Gehalt und Krankengeld gezahlt.
2. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Betriebsunfalls wird gezahlt:
 - Bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu fünf Jahren der Unterschiedsbetrag zwischen Krankengeld und Netto-Vergütung von der 7. bis 10. Woche und nach einer Betriebszugehörigkeit von über fünf Jahren der Unterschiedsbetrag von der 7. bis 13. Woche.
 - Für auf Probe oder aushilfsweise beschäftigte Arbeitnehmer das volle Entgelt bis zu sechs Wochen nach Eintritt des Unfalls.
3. Arbeitnehmer, die wegen Krankheit oder Betriebsunfall nicht in der Lage sind ihre Arbeit aufzunehmen, sind verpflichtet, der Betriebsleitung hiervon unverzüglich, möglichst vor Arbeitsbeginn, unter Angabe der Hinderungsgründe Mitteilung zu machen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als einen Tag an, so ist spätestens vor Ablauf des 3. Tages eine ärztliche Krankheitsbescheinigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit beizubringen. Hiervon kann durch betriebliche Regelung abgewichen werden. Für nicht nachgewiesene Krankheitstage besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt.

§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag

1. Bei Kündigung gelten die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen. Die Kündigungsfristen bei auf unbestimmte Zeit eingestellten Arbeitnehmern sowie während der Probezeit dürfen nicht kürzer als einen Monat sein. Die Kündigung kann nur zum Schluss eines Kalendermonats erfolgen.
2. Nur in tarifgebundenen Betrieben, die der unmittelbaren Tarifbindung unterliegen, finden die Bestimmungen des § 15 Abs. 2 des Manteltarifvertrages für das Speditionsgewerbe in Berlin-Brandenburg Anwendung.
3. Für Aushilfsverhältnisse, sofern sie nicht auf Zeit abgeschlossen sind, beträgt die Kündigungsfrist mindestens eine Woche zum Schluss einer Kalenderwoche.
4. Alle Kündigungen, auch fristlose, müssen schriftlich erfolgen.
5. Auflösungsverträge bedürfen ebenso der Schriftform. Wird dem Arbeitnehmer ein schriftliches Angebot zur Auflösung seines Arbeitsverhältnisses ausgehändigt, so steht dem Arbeitnehmer mindestens eine Bedenkzeit von einer Woche zur Verfügung. Wird diese Zeit nicht eingeräumt, so kann der Arbeitnehmer einen Auflösungsvertrag innerhalb einer Frist von einer Woche nach Vertragsschluss widerrufen.
6. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf unverzügliche Aushändigung der Arbeitspapiere bzw. Ersatzbescheinigungen und Erteilung eines Zeugnisses.

§ 16 Ausschlussfristen

1. Alle Ansprüche aus diesem Tarifvertrag sind innerhalb von drei Monaten nach ihrer Entstehung geltend zu machen.
2. Nach Ablauf der vorgenannten Frist können Ansprüche nicht mehr gestellt werden.

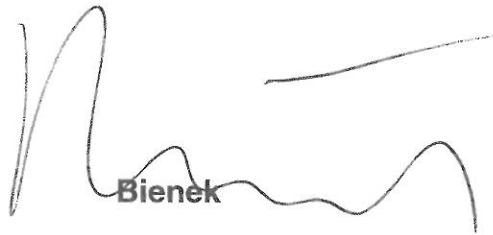
§ 17 Schlussbestimmungen

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Februar 2008 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsschluss, erstmals zum 31. Dezember 2011, schriftlich gekündigt werden.
2. Nach erfolgter Kündigung sind die Parteien verpflichtet, sofort in neue Verhandlungen einzutreten.
3. Bestehen für die Arbeitnehmer aus betrieblichen oder einzelvertraglichen Regelungen günstigere Bedingungen, so dürfen sie aus Anlass des Inkrafttretens dieses Vertrages nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer geändert werden.

4. Soweit den Vorschriften dieses Manteltarifvertrages zwingende gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, gelten diese, ohne die übrigen Bestimmungen dieses Tarifvertrages zu berühren.

Berlin, den 20. Dezember 2007

**Verband Verkehr und Logistik
Berlin und Brandenburg e.V.**



Bienek

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Berlin-Brandenburg**



Kusserow



Unger



Stumpfenhusen