

# Manteltarifvertrag

für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft

Nordrhein-Westfalen vom 29. April 2024

Zwischen den Arbeitgeberverbänden

Arbeitgeberverband Verkehrswirtschaft und Logistik des Verbandes  
Verkehrswirtschaft und Logistik Nordrhein-Westfalen e.V. (VVWL),  
Düsseldorf

Arbeitgeberverband für das Verkehrs- und Transportgewerbe im  
Bergischen Land e.V., Wuppertal

Verband Spedition und Logistik Nordrhein-Westfalen e.V.,  
Düsseldorf

-einerseits-

und

der Gewerkschaft

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
vertreten durch die Landesbezirksleitung NRW,  
Düsseldorf

-andererseits-

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

## § 1 Geltungsbereich

Der Vertrag gilt

1. räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen
2. fachlich: für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen der Speditions-, Logistik- (einschließlich Kontraktlogistik) und Transportwirtschaft
3. persönlich für alle in diesen Betrieben beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer, die rentenversicherungspflichtig sind, und Auszubildende

## § 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit - ausgenommen Kraftfahrer - beträgt 39 Stunden. Sie kann bis zu 52 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von regelmäßig 12 Monaten 39 Stunden Arbeitszeit nicht überschritten werden oder die Mehrarbeit nach § 3 Ziffer 1 b) vergütet wird und Vorsorge getroffen wird, dass gesundheitliche Überbelastungen der Arbeitnehmer vermieden werden.
2. 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 bis auf 12 Stunden verlängert werden.

3. Bei der Berechnung der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit innerhalb des Ausgleichszeitraums werden Urlaubstage und Arbeitsunfähigkeitszeiten bei einer 5-Tage-Woche mit 1/5 der wöchentlichen tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit berücksichtigt.
4. In Betrieben mit Betriebsrat können durch freiwillige Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Arbeitszeitkonten eingeführt werden. Wenn ein Zeitguthaben von mehr als 208 Stunden angesammelt wird, hat der Arbeitgeber für eine Insolvenzsicherung zu sorgen. Mehrarbeitszuschläge werden nur fällig, wenn innerhalb des Ausgleichszeitraums kein Ausgleich durch Freizeit im Verhältnis 1:1 erfolgt. Zusätzlich sind Mehrarbeitszuschläge zu vergüten, wenn in einem Kalendermonat mehr als 198 Arbeitsstunden anfallen.
5. Beim Freizeitausgleich sind die betrieblichen Notwendigkeiten, aber auch die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Saisonbetriebe (z. B. Bauwirtschaft) können, um eine gleichmäßige Vergütung zu gewährleisten, den Freizeitausgleich auf die beschäftigungsschwachen Monate beschränken.
6. Werden Arbeitszeitkonten eingeführt, erfolgt die Bezahlung unabhängig von dem tatsächlichen Umfang der monatlich geleisteten Arbeitsstunden in Form eines konstanten Monatsentgelts auf der Basis der wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden.
7. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Guthaben werden zum Zeitpunkt der Beendigung ausgezahlt.
8. Für Teilzeitbeschäftigung gilt die Regelung im Verhältnis der vereinbarten Wochenarbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.
9. Die Ausgestaltung der Arbeitszeitkonten, insbesondere Regelungen über Ober- und Untergrenzen, die Insolvenzsicherung, Beginn und Ende des Ausgleichszeitraumes werden in Betriebsvereinbarungen zwischen den Betriebsparteien unter Beachtung der obengenannten Punkte geregelt. Die Beteiligungsrechte der Betriebsräte bleiben unberührt.
10. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, gesetzlich oder tariflich zugelassene Mehrarbeit zu leisten.
11. Die Wochenarbeitszeit soll auf die Werktage so verteilt werden, dass am Sonnabend frühestmöglicher Arbeitsschluss erfolgen kann. Mehrarbeit soll möglichst vermieden werden.

## § 2a Arbeitszeit der Kraftfahrer

### 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 ;

- e) 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 jed(a)h 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 vorliegen.

Bei Bereitschaftszeiten müssen deren voraussichtliche Dauer dem Fahrpersonal im Voraus oder spätestens unmittelbar vor dem tatsächlichen Beginn bekannt sein und mindestens 15 Minuten betragen.

## II. Dauer der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Davon ausgenommen sind Kraftfahrer, die Fahrten im Umkreis von weniger als 100 km Luftlinie vom regelmäßigen Standort ausführen. Für sie gilt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 Ziffer 1.
 

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann bis zu 60 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von regelmäßig 6 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 § 2a I 3a + b (Anwesenheits- und Wartezeit) dürfen monatlich 244 Stunden nicht überschreiten. Durch weitere Bereitschaftszeiten für 2-Fahrerbesatzung in Fahrzeugen mit Schlafkabine und Zeiten auf der Fähre oder dem Zug kann die Gesamteinsatzzeit um weitere 74 Stunden erhöht werden.
3. Für die tägliche Arbeitszeit gilt § 2 Nr. 2.
4. Für die Führung von Arbeitszeitkonten gelten § 2 Nr. 4 - 7 entsprechend.

## III. Durchschnittsberechnung

Bei der Berechnung der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit innerhalb des Ausgleichszeitraums werden gesetzliche Urlaubstage und Arbeitsunfähigkeitszeiten bei einer 5-Tage-Woche mit 1/5 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 8 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 § 2a I 3a) und 3b) (Anwesenheits- und Wartezeiten) werden mit 100 % des tariflichen Stundenlohnes vergütet.
  - b) Bereitschaftszeiten nach § 2a I 3c) (Kabinen- + Beifahrerzeiten) werden mit 70 % vergütet.
  - c) Zeiten auf der Fähre oder dem Zug nach § 2a I 3d) werden nicht vergütet, wenn es sich weder um Arbeitszeit noch um Arbeitsbereitschaftszeit handelt.
3. Die Kraftfahrerlöhne ergeben sich aus dem Lohntarifvertrag und werden als Monatslöhne gezahlt.

## VI. Tarifbindung

Die Arbeitszeitregelungen für Kraftfahrer gelten nur, wenn sämtliche tariflichen Vereinbarungen dieses Vertrages und des entsprechenden Lohntarifvertrages durch Tarifbindung gelten oder einzelvertraglich vereinbart sind.

## § 3 Zuschläge

1. Mehrarbeit
  - a) Mehrarbeit kann zunächst innerhalb des vereinbarten Ausgleichszeitraums durch Freizeitgewährung abgegolten werden.
  - b) Sofern eine Abgeltung durch Freizeit nicht erfolgt, wird jede über 39 Stunden - bei Kraftfahrern über 40 Stunden - hinausgehende wöchentliche Arbeitsstunde mit dem tariflichen Stundenlohnsatz zuzüglich eines Mehrarbeitszuschlags von 25 % vergütet. Das Gleiche gilt bei Überschreitung von 198 Monatsarbeitsstunden (§ 2 Nr. 4).
  - c) Sofern eine Abgeltung durch Freizeit nicht erfolgt, erhalten Arbeitnehmer in Teilzeit für jede ab dem 01.01.2025 geleistete, über ihre individuell vereinbarte Monatsarbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunde den tariflichen Stundenlohnsatz zuzüglich eines Mehrarbeitszuschlags in Höhe von 25 % vergütet.
2. Nachtarbeit
  - a) Nachtarbeit in der Zeit von 22:00 Uhr bis 5:00 Uhr wird mit einem Zuschlag von 25 % des tariflichen Stundenlohnsatzes vergütet. Eventuelle Mehrarbeitszuschläge fallen zusätzlich an. Ab dem 01.01.2025 wird Nachtarbeit in der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr mit einem Zuschlag von 25 % des tariflichen Stundenlohnsatzes vergütet. Eventuelle Mehrarbeitszuschläge fallen zusätzlich an.
  - b) Kraftfahrer, die Fahrten in einem Umkreis von mehr als 100 km Luftlinie vom regelmäßigen Standort ausführen, erhalten statt eines prozentualen Zuschlages je Nacht, in der sie mehr als 2 Stunden Arbeitszeit hatten, 5 € je Nachtschicht.

Dies gilt ab 1. Januar 2006, bis dahin entfällt der Nachzuschlag. Kraftfahrer, die Fahrten im Umkreis bis 100 km Luftlinie ausführen, erhalten die Zuschläge gemäß Ziffer 2a.

### 3. Sonn- und Feiertagsarbeit

- a) Für Arbeiten an Sonntagen beträgt der Zuschlag 50 %, für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, auch soweit sie auf einen Sonntag fallen, beträgt der Zuschlag 100 %. Ab dem 01.01.2026 beträgt der Zuschlag für Arbeiten an Sonntagen 75 %, und ab dem 01.01.2027 beträgt der Zuschlag für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, auch soweit sie auf einen Sonntag fallen, 125 %.
  - b) Hausmeister und Pförtner erhalten keine Zuschläge für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen. Falls diese Arbeitnehmer regelmäßig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, erhalten sie als Ausgleich innerhalb eines Monats zwei zusammenhängende Freizeiten von je 36 Stunden, von denen eine möglichst auf einen Sonntag fallen soll. Sofern betrieblich möglich, sollen monatlich vier Freizeiten gewährt werden.
4. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist jeweils nur der höhere Zuschlag zu zahlen (ausgenommen Nachtzuschläge).

### **§ 4 Berechnung der Zuschläge**

Bei der Berechnung der Zuschläge gemäß § 3 wird bei Leistungslohnarbeiten (Akkord- oder Prämienlohnarbeiten) der persönliche Durchschnittsverdienst der vorhergehenden Lohnwoche bzw. des vorhergehenden Lohnmonats zugrunde gelegt.

### **§ 5 Kurzarbeit**

1. Bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe kann eine Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Einhaltung einer 7-tägigen Frist für den Beginn des anschließenden Werktages angeordnet werden.
2. In Betrieben mit Betriebsrat ist die Verkürzung der Arbeitszeit mit diesem zu vereinbaren.

### **§ 6 Entlohnung**

1. Die Arbeit kann vom Arbeitgeber nach Bedarf im Zeitlohn oder im Leistungslohn (Akkord- oder Prämienlohn) vergeben werden; die gesetzlichen Vorschriften sind dabei zu beachten.
2. Zeitpunkt, Art und Ort der Entlohnung unterliegen der betrieblichen Regelung. Bei der Lohnzahlung ist den Arbeitnehmern eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, aus der Lohnzahlungszeitraum, die geleisteten Stunden und die gesetzlichen Abzüge ersichtlich sind.
3. Die Entlohnung der Arbeitnehmer erfolgt entsprechend ihrer Tätigkeit nach Lohngruppen, die im Lohnvertrag vereinbart werden.
4. Nach Auswärts fahrende Packer und Möbelträger im Fernverkehr erhalten für jede angefangene Fahrstunde 90 % des nach dem tariflichen Wochenlohnsatz bzw. dem tariflichen Monatslohn zu errechnenden Stundenlohns.

### **§ 7 Freistellung und Entgeltfortzahlung**

1. Jeder Arbeitnehmer hat ausschließlich bei folgenden Tatbeständen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und Fortzahlung des Lohnes:

für einen Tag:

- a) Bei eigener Hochzeit oder eigener Silberner Hochzeit,
- b) bei Hochzeiten von Kindern sowie bei Silbernen oder Goldenen Hochzeiten von Eltern und Schwiegereltern,
- c) bei Wohnungswechsel einmal im Kalenderjahr,
- d) bei Todesfall von Familienangehörigen (Ehegatte oder eingetragene Lebenspartner, Kinder, Geschwister, Großeltern, Eltern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers);
- e) bei der Niederkunft der Ehefrau

für zwei Tage:

- f) bei Todesfall von Familienangehörigen des eigenen Hausstandes
2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Freistellung für notwendig versäumte Arbeitszeit bis zur Höchstdauer von einem Arbeitstag bei ärztlicher Behandlung des arbeitsfähigen Beschäftigten.
3. Zur Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen sowie zur Teilnahme an Sitzungen der Ortsvorstände, Bezirksfachbereichsvorstände, Bezirksvorstände, Landesbezirksfachbereichsvorstände, Landesbezirksvorstände, Bundesfachbereichsvorstände und Bundesfachbereichsvorstände der vertragschließenden Gewerkschaft ist den dafür gewählten Vertretern der Gewerkschaft auf deren Anforderung unbezahlte Freistellung von der Arbeit zu gewähren.
4. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen, höchstens jedoch für 48 Stunden wöchentlich.

### **§ 8 Spesen**

Bei Fahrtätigkeit sowie bei Dienstreisen werden Spesen gezahlt, soweit sie steuerfrei gewährt werden können, in Höhe von

- 12 € bei mehr als 8 Stunden Abwesenheit je Kalendertag,  
24 € bei 24 Stunden Abwesenheit je Kalendertag.

Bei Fahrten (mehr als 100 km Umkreis) im internationalen Verkehr in Länder mit höheren Kosten sind betrieblich höhere Spesen zu vereinbaren.

### **§ 9 Urlaub**

1. Jeder Arbeitnehmer über 18 Jahre hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der erstmalige Urlaubsanspruch entsteht nach Ablauf einer Wartezeit von 6 Monaten.
3. Der Urlaubsanspruch entfällt bei verschuldeter fristloser Entlassung oder unberechtigter Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, soweit er 2 Werktage für jeden vollen Beschäftigungsmonat überschreitet.
4. Im Ein- und Austrittsjahr wird ohne Rücksicht auf Erfüllung der Wartezeit nur Teilurlaub gewährt. Die Arbeitnehmer erhalten für jeden Beschäftigungsmonat, in dem sie mehr als 15 Kalendertage beschäftigt waren, 1/12 des ihnen zustehenden Jahresurlaubs. Ergeben sich bei der anteiligen Urlaubsgewährung Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als einem halben Tag nicht berücksichtigt. Bruchteile von einem halben Tag und mehr werden auf volle Tage aufgerundet.
- 4a. Bei ruhendem Arbeitsverhältnis entfällt der tarifliche Urlaubsanspruch.
5. Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Arbeitnehmer ein Nachweis über seine Urlaubsverhältnisse zu erteilen. Dieser Nachweis ist von dem Arbeitnehmer im neuen Betrieb dem Arbeitgeber vorzulegen. Solange der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nicht nachkommt, kann der Arbeitgeber die Erfüllung des Urlaubsanspruches ablehnen.
6. Der Zeitpunkt des Urlaubs wird vom Arbeitgeber, gegebenenfalls nach Besprechung mit dem Betriebsrat, unter Berücksichtigung der persönlichen und betrieblichen Verhältnisse festgesetzt. Den Wünschen des Arbeitnehmers ist nach Möglichkeit Rechnung zu tragen. Der ordnungsgemäße Betriebsablauf muß stets sichergestellt bleiben.
7. Die Geltendmachung des Urlaubsanspruches ist ausgeschlossen drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, dass er in dieser Zeit erfolglos geltend gemacht wurde.

Soweit der Arbeitgeber Urlaub gewährt, so wird zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch, sodann der tarifliche Urlaubsanspruch erfüllt.

Bei lang andauernder Erkrankung verfällt der Urlaubsanspruch jedenfalls mit Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres.

8. Die Dauer des Urlaubs beträgt 27 Urlaubstage. Dieser Urlaub erhöht sich nach 5-jähriger, nach 10-jähriger und nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit um je einen Urlaubstag und ist auch bei Hinzurechnung der Urlaubstage für Betriebszugehörigkeit auf 30 Urlaubstage begrenzt.

Ab dem Urlaubsjahr 2025 beträgt die Dauer des Urlaubs 28 Urlaubstage.

Dieser Urlaub beträgt ab dem 2. Beschäftigungsjahr 29 Urlaubstage und ab dem 7. Beschäftigungsjahr 30 Urlaubstage und ist auch bei Hinzurechnung der Urlaubstage für Betriebszugehörigkeit auf 30 Urlaubstage begrenzt.

Für die Urlaubsberechnung nach Betriebszugehörigkeit gilt als Stichtag der 1. Januar des laufenden Urlaubsjahres.

Als Urlaubstage gelten alle Kalendertage (ausgenommen gesetzliche Feiertage), an denen der Arbeitnehmer zu arbeiten hat. Wird an mehr oder weniger als 5 Tagen je Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend im Verhältnis zu 5 Arbeitstagen.

Der Anspruch auf Jahresurlaub mindert sich um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis geruht hat. Der gesetzliche Urlaubsanspruch bleibt unberührt.

Arbeitnehmer, die am 1. Januar 2005 aufgrund der veränderten Berechnungsweise einen höheren Urlaubsanspruch gemäß des bis dahin geltenden Bezirksmanteltarifvertrages hatten, behalten diesen Anspruch im Unternehmen weiterhin, begrenzt auf 30 Tage.

Der Zusatzurlaub der schwerbehinderten Menschen bleibt unberührt.

9. Die Urlaubsvergütung ist auf Verlangen bei Antritt des Urlaubs im Voraus zu zahlen. Das Urlaubsentgelt wird aufgrund der gesetzlichen Regelung, allerdings für die über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Tage höchstens für 48 Stunden wöchentlich berechnet.

10. Die gewerblichen Arbeitnehmer erhalten ein Urlaubsgeld nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

- a) Der Anspruch auf Urlaubsgeld setzt voraus, dass der Arbeitnehmer am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und dem Betrieb mindestens seit sechs Monaten ununterbrochen angehört.

- b) Für das Kalenderjahr 2024 erhält der Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld in Höhe von EUR 1.000,00 brutto. Soweit für den Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr 2024 bis zum 30.06.2024 bereits Zahlungen auf Urlaubsgeld geleistet sind, können diese auf das Urlaubsgeld nach Satz 1 angerechnet werden.

Im Urlaubsjahr 2025 erhält der Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld in Höhe von 40% eines tariflichen Monatsverdienstes der Lohngruppe III, 1. und 2. Beschäftigungsjahr.

Im Urlaubsjahr 2026 erhält der Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld in Höhe von 60% eines tariflichen Monatsverdienstes der Lohngruppe III, 1. und 2. Beschäftigungsjahr.

Im Urlaubsjahr 2027 erhält der Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld in Höhe von 80% eines tariflichen Monatsverdienstes der Lohngruppe III, 1. und 2. Beschäftigungsjahr.

Ab dem Urlaubsjahr 2028 erhält der Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld in Höhe von 100% eines tariflichen Monatsverdienstes der Lohngruppe III, 1. und 2. Beschäftigungsjahr.

- c) Teilzeitbeschäftigte erhalten Urlaubsgeld in einer Höhe, die sich nach dem Verhältnis ihrer persönlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit (§ 2 Ziffern 1 und 2) bemisst.

- d) Das Urlaubsgeld teilt das Schicksal des Urlaubsanspruchs. Soweit der Arbeitnehmer am Auszahlungstag Krankengeld bezieht, steht

dem Arbeitgeber ein Zurückbehaltungsrecht am Urlaubsgeld bis zu dem Zeitpunkt zu, zu dem der Arbeitnehmer seine Arbeitsfähigkeit zurückerlangt und in der Lage ist, den ihm zustehenden Urlaub in natura zu nehmen. Das Urlaubsgeld ist dann anteilig für denjenigen Urlaub zu zahlen, der nicht verfallen ist. Soweit Urlaub ersatzlos verfällt, besteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld. Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsfähigkeit zurückerlangt, so ist bei Fälligkeit der Urlaubsabgeltung das Urlaubsgeld ebenfalls anteilig für den Zeitraum zu zahlen, für den Urlaub nicht ersatzlos verfallen ist.

- e) Soweit das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 01.07. des dem Urlaubsjahr vorangegangenen Urlaubsjahres bis zum 30.06. des laufenden Urlaubsjahres wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit, wegen Wehrdienst oder unbezahltem Urlaub ruht und der Arbeitgeber von seinem Kürzungsrecht hinsichtlich des Urlaubsanspruchs Gebrauch gemacht hat, so mindert sich der Anspruch auf Urlaubsgeld ebenso um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer keinen Urlaubsanspruch hat.

- f) Das Urlaubsgeld ist spätestens am 30. Juni des jeweiligen Urlaubsjahres auszuzahlen.

Auf in Textform geäußerten Wunsch des Arbeitnehmers kann die Auszahlung des Urlaubsgeldes in 12 gleichen Raten mit der Auszahlung des monatlichen Lohns erfolgen.

- g) Rückzahlungsverpflichtung

- (1) Hat der Arbeitnehmer im Austrittsjahr mehr Urlaubsgeld erhalten, als ihm entsprechend der Urlaubszwölfteilung gemäß Ziffer 4 zusteht, so ist er verpflichtet, das zuviel erhaltene Urlaubsgeld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Die Rückzahlungspflicht erstreckt sich auf das gesamte, für das betreffende Urlaubsjahr gewährte Urlaubsgeld, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine vom Arbeitnehmer verschuldete fristlose Entlassung oder einem von ihm begangenen Arbeitsvertragsbruch endet.

- (2) Der Anspruch auf Urlaubsgeld erlischt mit dem Urlaubsanspruch und im Falle einer vom Arbeitnehmer verschuldeten fristlosen Entlassung oder eines von ihm begangenen Arbeitsvertragsbruches.

- (3) Das Urlaubsgeld ist – auch im Sinne der Sozialversicherung – eine einmalige Zuwendung, die bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes für Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen außer Ansatz bleibt.

- h) Auszubildende, die in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten im Urlaubsjahr 2024 ein Urlaubsgeld in Höhe von 500,00 EUR brutto, im Urlaubsjahr 2025 in Höhe von EUR 600,00 brutto und ab dem Urlaubsjahr 2026 in Höhe von EUR 700,00 brutto. Das Urlaubsgeld ist am 30. Juni des jeweiligen Urlaubsjahres zur Zahlung fällig. Im Übrigen gelten für Auszubildende, die in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß. Jugendliche Arbeitnehmer erhalten ein Urlaubsgeld wie Auszubildende.

11. Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs unverschuldet arbeitsunfähig krank, so werden die Tage der ärztlicherseits nachzuweisenden Arbeitsunfähigkeit auf die Urlaubstage nicht angerechnet. Schuldhaft versäumte Arbeitszeit kann auf den Urlaub angerechnet werden.

12. Der Urlaub der jugendlichen Arbeitnehmer (unter 18 Jahren) richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

## **§ 10 Jahressonderzahlung**

### **I. Voraussetzungen, Höhe und Fälligkeit**

1. Die gewerblichen Arbeitnehmer erhalten eine Jahressonderzahlung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.
2. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und dem Betrieb mindestens seit dem 1. Juni des betreffenden Kalenderjahres ununterbrochen angehört.
3. Ab 1. Januar 2021 erhält der Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr ein 13. Monatsgehalt in Höhe von 100 % eines tariflichen Monatsverdienstes.
4. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung in einer Höhe, die sich nach dem Verhältnis ihrer persönlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit (§ 2 Ziffern 1 und 2) bemisst.
5. Sofern die Anspruchsvoraussetzungen gemäß Ziffer 2 erfüllt sind, haben im Laufe des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzahlung. Sie beträgt für jeden vollen Kalendermonat 1/12 der Jahressonderzahlung, die bei mindestens einjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit zu gewähren ist.
6. Arbeitnehmer, die nach mindestens fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder wegen Erreichens der Altersgrenze nach dem 30. Juni des betreffenden Kalenderjahres ausscheiden, erhalten eine anteilige Jahressonderzahlung. Die anteilige Leistung beträgt für jeden vollen Kalendermonat 1/12 der Jahressonderzahlung, die ihnen bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugestanden hätte. Sie ist mit dem Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.
7. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung mindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer nicht für mindestens 14 Kalendertage Anspruch auf Lohn oder Lohnfortzahlung hat. Bei längerer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge eines Betriebsunfalls gilt dies mit der Einschränkung, dass die Minderung der Jahressonderzahlung nur insoweit erfolgen darf, als die Arbeitsunfähigkeit eine Dauer von 6 Monaten übersteigt.
8. Die Jahressonderzahlung ist – abgesehen von den Fällen der Ziffer 7 – spätestens am 15. Dezember auszuzahlen.

### **II. Anrechenbarkeit und Rückzahlung**

1. Auf die Jahressonderzahlung können alle betrieblichen Leistungen, wie z.B. Weihnachtsgratifikationen, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, 13. Monatsentgelte und ähnliche Leistungen angerechnet werden.
2. Die Jahressonderzahlung ist zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres endet; das gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen durch den Arbeitgeber gekündigt worden ist.

### **III. Berechnung von Durchschnittsentgelten**

Die Jahressonderzahlung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz. Sie gilt als einmalige Leistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

### **IV. Auszubildende**

Für Auszubildende, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

## **§ 11 Sterbegeld**

1. Im Sterbefall eines Arbeitnehmers, der mindestens fünf Jahre dem Betrieb ununterbrochen angehört hat, ist den unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen ein Sterbegeld in Höhe des zuletzt bezogenen Lohnes für vier Wochen zu zahlen.
2. Bei Todesfall durch Betriebsunfall erhalten die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen eines Arbeitnehmers, der mindestens ein Jahr ununterbrochen dem Betrieb angehört hat, ein Sterbegeld in Höhe des zuletzt bezogenen Lohnes für 6 Wochen. Der Anspruch entfällt, wenn der verstorbene Arbeitnehmer den Betriebsunfall vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet hat, z.B. wenn der Betriebsunfall auf Trunkenheit des Arbeitnehmers zurückzuführen ist.
3. Als Hinterbliebene gelten Ehegatten, Eltern, Pflegeeltern und Kinder, gleich, ob es sich um leibliche oder um Adoptivkinder handelt.
4. Die Verpflichtung entfällt, soweit der Arbeitgeber durch eine andere betriebliche Regelung (freiwillige Unfall- oder Sterbegeldversicherung) Vorsorge für den Arbeitnehmer getroffen hat.
5. Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

## **§ 12 Kündigungsfristen**

1. Bei Einstellung kann eine Probezeit vereinbart werden.
2. Im ersten Beschäftigungsmonat kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 1 Tag gelöst werden, danach beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage.
3. Die beidseitige Kündigungsfrist beträgt nach einem Jahr 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende. Sie erhöht sich nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit auf 2 Monate, nach 10 Jahren auf 3 Monate, nach 15 Jahren auf 4 Monate, nach 20 Jahren auf 6 Monate jeweils zum Monatsende.
4. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze gem. § 35 SGB VI erreicht wird. Abweichend hiervon gilt für die Geburtsjahrgänge, die vor dem 01.01.1964 geboren sind, die Regelaltersgrenze gem. § 235 Abs. 2 SGB VI.
5. Das Arbeitsverhältnis endet abweichend von Abs. 4 ferner nach Zugang des Bescheides des Trägers der
  - a) gesetzlichen Rentenversicherung zum Bezug einer Altersrente als Vollrente oder einer Rente wegen voller Erwerbsminderung,
  - b) gesetzlichen Unfallversicherung zum Bezug einer Unfallvollrente, jeweils mit Ablauf des Vormonats des ersten Rentenzahlmonats laut Rentenbescheid. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Zugang des Rentenbescheides unverzüglich anzuzeigen und den Rentenbescheid vorzulegen.

## **§ 13 Ausschlussfristen**

1. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung der Lohnabrechnung und des ausgezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden.
2. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Vertragsende, schriftlich geltend zu machen. Werden die Ansprüche schriftlich bestritten, so ist innerhalb einer Frist von 6 Wochen nach Zugang der Bestreitens Klage zu erheben.
3. Werden die Ansprüche nicht rechtzeitig geltend gemacht oder wird nicht rechtzeitig Klage erhoben, verfallen die Ansprüche. Ausgenommen vom Verfall sind Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

4. Für die Geltendmachung und den Verfall von Ansprüchen des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer aus diesem Tarifvertrag oder dem Einzelarbeitsvertrag gelten die vorgenannten Bestimmungen entsprechend.

#### **§ 14**

##### **Zusatzregelung bei Arbeitnehmerüberlassung**

Werden Beschäftigte von tarifgebundenen Unternehmen aus dem Geltungsbereich dieses Manteltarifvertrages auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) an andere Betriebe oder Unternehmen überlassen, sind die Tarifverträge der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft abweichende Regelungen i.S. der § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 AÜG. Sie enthalten die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts der Beschäftigten i.S. des AÜG.

Arbeitgeberverband für das Verkehrs- und Transportgewerbe im Bergischen Land e.V., Wuppertal

#### **§ 15**

##### **Auslegung**

1. Günstigere Arbeitsbedingungen in Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.
2. Betriebsvereinbarungen sowie Einzelarbeitsverträge dürfen mit diesem Vertrag nicht in Widerspruch stehen.
3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Abdruck des Tarifvertrages zum Aushang zu bringen und dem Betriebsrat einen Abdruck auszuhändigen.

Verband Spedition und Logistik Nordrhein-Westfalen e.V., Düsseldorf

#### **§ 16**

##### **Schlichtung von Streitigkeiten**

Für Streitigkeiten über die Auslegung dieses Vertrages wird ein Schiedsgericht mit je 2 von den Vertragsparteien berufenen Beisitzern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite und einem unparteiischen Vorsitzenden gebildet. Erfolgt unter den Vertragsparteien keine Einigung über die Person des Vorsitzenden, so soll der Präsident des Landesarbeitsgerichtes Hamm um Benennung gebeten werden.

Die Kosten eines Schiedsverfahrens tragen die Parteien jeweils für die von ihnen bestellten Beisitzer. Die Kosten des unparteiischen Vorsitzenden trägt die unterliegende Partei, im Falle eines Vergleiches jede Partei zur Hälfte.

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch die Landesbezirksleitung NRW, Düsseldorf

#### **§ 17**

##### **Schlussbestimmungen**

Der Manteltarifvertrag wird mit den vereinbarten Änderungen wieder in Kraft gesetzt. Er kann erstmals zum 31. Dezember 2030 mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

Jeder der vertragschließenden Arbeitgeberverbände behält sich das Recht vor, diesen Vertrag mit der in Ziffer 1 genannten Kündigungsfrist gegenüber der Gewerkschaft zu kündigen. Die Gewerkschaft behält sich dasselbe Recht gegenüber jedem der vertragschließenden Arbeitgeberverbände vor. Für den Fall der Einzelkündigung behält der Vertrag für die nicht betroffenen Vertragsparteien Gültigkeit.

Düsseldorf, 29. April 2024

Arbeitgeberverband Verkehrswirtschaft und Logistik des Verbandes Verkehrswirtschaft und Logistik Nordrhein-Westfalen e.V. (VWL), Düsseldorf