



Landesverband des Verkehrsgebietes Sachsen-Anhalt e.V.

# Entgelttarifvertrag

für den Leistungsbereich

Spedition/Güterverkehr des privaten  
Verkehrsgewerbes in Sachsen-Anhalt

Stand: 23. Oktober 2023

Inhalt: Entgelttarifvertrag Spedition/Güterverkehr  
(ETV vom 16.10.2023)

**Entgelttarifvertrag  
Spedition / Güterverkehr**

zwischen dem

Landesverband des Verkehrsgewerbes Sachsen-Anhalt e.V.



und

ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)



Auszuag Tariftvertragg

**Landesverband des Verkehrsgewerbes Sachsen – Anhalt (LVSA) e.V.**

Geschäftsstelle: Morgenstraße 6  
39124 Magdeburg  
info@lvsa-sachsen-anhalt.de

Teil.: 0391 621 98 86  
Fax: 0391 621 98 88  
[www.lvsa-sachsen-anhalt.de](http://www.lvsa-sachsen-anhalt.de)

Inhaltsverzeichnis Entgelttarifvertrag Spedition/Güterverkehr Seite

§ 1	Geltungsbereich	2
§ 2	Eingruppierungsgrundsätze	2
§ 3	Entgeltgruppen	2-4
§ 4	Tarifentgelt	4
§ 5	Fälligkeit des Entgeltes	4
§ 6	Jahressonderzahlung	4
§ 7	Besitzstandsregelung	5
§ 8	Schlussbestimmungen	5

Inhaltsverzeichnis Anhänge Seite

Anhang: Tarifentgelttabelle Spedition/Güterverkehr	6
--	---

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) **räumlich:** für das Bundesland Sachsen-Anhalt
- b) **fachlich/betrieblich:** für die Leistungsbereiche des privaten Verkehrsgewerbes
  - nationaler und internationaler Güterverkehr mit Kraftfahrzeugen,
  - Speditionen, Möbelspeditionen, Kraftwagenspedition und Lagerbetriebe, die vorübergehend Güter im Auftrag des Kunden lagern,
  - Güterverkehrszentren, Güterverteilzentren,
  - Schwerlast- und Autokrane,
  - für Gemischtbetriebe, die mit ihrem Hauptzweck (mindestens 50%) der im jeweiligen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/innen und Auszubildende unter o.g. Aufgabenstellungen fallen.
- c) **persönlich:** für alle in Verkehrsunternehmen, deren Zweck auf die unter Buchstabe b) bezeichneten gewerblichen Verkehrsleistungen oder mindestens eine von diesen gerichtet ist, beschäftigten Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden, die Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft sind, mit Ausnahme der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs.2 und 3 BetrVG.

## § 2 Eingruppierungsgrundsätze

1. Für die Eingruppierung sind allein die übertragenen und ausgeführten Arbeiten und nicht etwaige Berufsbezeichnungen maßgebend.
2. Für die Eingruppierung in eine der nachgenannten Entgeltgruppen ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit entscheidend. Bewertungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer/innen erfolgt unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gem. BetrVG.
3. Auszubildende erhalten
  - im 1. Ausbildungsjahr 37 %
  - im 2. Ausbildungsjahr 42 %
  - im 3. Ausbildungsjahr 47 %des Entlohnes.

## § 3 Entgeltgruppen

**Gruppe 1:** Arbeiten, die ohne besondere Arbeitskenntnisse nach einer Anlernzeit ausgeführt werden, z.B.

- Kaufmännische Mitarbeiter/innen mit geringen Anforderungen wie z.B. in der Buchhaltung, im Mahnwesen, Rechnungsbearbeiter/innen, Schreibkräfte, Telefonisten/innen u.a.,
- Lagerbestandsbearbeiter/innen,
- Lagerarbeiter/innen, Kommissionierer/innen, Umschlagsarbeiter/innen mit geringen Anforderungen,
- Möbelpacker/innen, Hilfsarbeiter/innen, Sortierer/innen,
- Betriebshandwerkerhelfer/innen,

- Qualifizierte kaufmännische Sachbearbeiter/innen mit Spezialkenntnissen und hoher Fachverantwortung wie z.B. EDV-Fachkräfte/EDV-Spezialisten, gesprüfte Personalfachkräfte, Projekt-, Logistikmanager/innen u.a.

**Gruppe 5:** Arbeitnehmer/innen, die sich durch besondere Verantwortung und Selbständigkeit auszeichnen und/oder über eine vielseitige mehrjährige Berufserfahrung verfügen und/oder entsprechende Personalverantwortung tragen, z.B.

- Bereichs- und Abteilungsleiter/innen, Controller, Bilanzbuchhalter/innen, Ablaufsteuerer/innen u.a.

#### § 4 Tarifentgelt

Die Tariftabellen finden sich in Anlage 1 zu diesem Vertrag. Die Anlage 1 kann allein mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, ohne dass die übrigen Vertragsbestandteile davon betroffen sind, frühestens jedoch zum 31.12.2024.

Die Berechnung der Entgelte in der Tariftabelle in der Anlage 1 erfolgt folgendermaßen:

- Das aktuell gültige Monatsentgelt der jeweiligen Entgeltgruppen wird mit den, in den Tarifverhandlungen abgeschlossenen prozentualen Entgelterhöhungen multipliziert und kaufmännisch auf volle EURO gerundet.
- Das Stundenentgelt ergibt sich aus der Division des Monatsentgeltes und den im § 5 Abs. 1 Manteitarvertrag geregelten Arbeitsstunden. Dieses Stundenentgelt wird bis auf zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch gerundet.

#### § 5 Fälligkeit des Entgeltes

1. Das Entgelt für den laufenden Monat wird bis zum 15. Kalendertag des Folgemonats fällig. Der Betrieb verpflichtet sich, den Zahlungstermin pünktlich einzuhalten.
2. Wenn es in einem Betrieb abrechnungstechnisch nicht anders möglich ist, können Zuschläge bis zum Ende des Folgemonats gezahlt werden. Das Grundentgelt nach § 4 ist auf jeden Fall bis zum 15. Kalendertag des Folgemonats zu zahlen.

#### § 6 Jahressonderzahlung

1. Jede/r Arbeitnehmer/in erhält im Kalenderjahr eine Jahressonderzahlung in Höhe von 1.200€ in 2023 und ab 2024 in Höhe von 1.500€.
2. Davon werden 50% mit dem Junientgelt und 50% mit dem Novemberentgelt fällig.
3. Von den vorstehenden Festlegungen dieses Paragrafen kann abgewichen werden, wenn das in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat oder durch einzelvertragliche Vereinbarung geregelt wird.

#### § 7 Besitzstandsregelung

1. Für Arbeitnehmer/innen, die vor oder bei Vertragsabschluss schon höhere tarifliche Leistungen erhalten als dieser Tarifvertrag vorsieht, gilt ein Besitzstand als vereinbart, den diese mindestens erhalten.

2. In den Fällen, in denen Teile der über tariflichen Zulagen leistungsabhängig gezahlt werden, können diese mit der Maßgabe, dass das Entgelt gem. § 4 unangetastet bleibt, weiterhin leistungsbezogen gezahlt werden.

3. Zuschlagszahlungen gemäß Manteitarvertrag bleiben von diesen Regelungen unberührt.

4. Der Arbeitgeber kann über tarifliche Leistungen auf das in diesem Tarifvertrag vereinbarte Entgelt anrechnen. Soweit Anrechnungen auf über tarifliche Leistungen erfolgen sollen, unterliegen sie der Mitbestimmung des Betriebsrates (§ 87 (1) BetrVG) oder der einzelvertraglichen Regelung.

#### § 8 Schlussbestimmungen

Dieser Entgelttarifvertrag tritt am 01. August 2023 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2024 gekündigt werden.

Magdeburg, den 23.10.2023

Für den Landesverband des Verkehrsge-

werks



Anlage 1 (Tarifentgelttabelle gemäß § 4 Entgelttarifvertrag Spedition/Güterverkehr)

Entgeltgruppe	10,05%				
	Stundenentgelt	Monatsentgelt bei 173 Std.	Monatsentgelt bei 190 Std.*	Monatsentgelt bei 200 Std.*	Monatsentgelt bei 210 Std.*
1 ab 1. Jahr	12,15 €	2.102 €	2.361 €	2.512 €	2.664 €
1 ab 3. Jahr	12,51 €	2.165 €	2.431 €	2.587 €	2.744 €
1 ab 5. Jahr	12,75 €	2.207 €	2.478 €	2.638 €	2.797 €
2 ab 1. Jahr	13,00 €	2.248 €	2.526 €	2.687 €	2.850 €
2 ab 3. Jahr**	13,24 €	2.290 €	2.573 €	2.738 €	2.903 €
2 ab 5. Jahr	13,48 €	2.332 €	2.619 €	2.789 €	2.957 €
3 ab 1. Jahr	14,22 €	2.460 €	2.761 €	2.939 €	3.117 €
3 ab 3. Jahr	14,70 €	2.544 €	2.856 €	3.040 €	3.223 €
3 ab 5. Jahr	15,19 €	2.627 €	2.950 €	3.140 €	3.330 €
4 ab 1. Jahr	16,77 €	2.901 €	3.256 €	3.467 €	3.676 €
4 ab 3. Jahr	17,26 €	2.965 €	3.351 €	3.567 €	3.782 €
4 ab 5. Jahr	17,74 €	3.069 €	3.446 €	3.667 €	3.889 €
5 ab 1. Jahr	18,47 €	3.195 €	3.588 €	3.818 €	4.049 €
5 ab 3. Jahr	18,95 €	3.278 €	3.681 €	3.919 €	4.155 €
5 ab 5. Jahr	19,56 €	3.363 €	3.800 €	4.044 €	4.289 €

\*\* incl. Zuschläge Ecklohn

Entgeltgruppe	4,10%				
	Stundenentgelt	Monatsentgelt bei 173 Std.	Monatsentgelt bei 190 Std.*	Monatsentgelt bei 200 Std.*	Monatsentgelt bei 210 Std.*
1 ab 1. Jahr	12,65 €	2.188 €	2.458 €	2.615 €	2.773 €
1 ab 3. Jahr	13,03 €	2.253 €	2.531 €	2.693 €	2.857 €
1 ab 5. Jahr	13,28 €	2.297 €	2.580 €	2.746 €	2.912 €
2 ab 1. Jahr	13,53 €	2.341 €	2.630 €	2.797 €	2.967 €
2 ab 3. Jahr**	13,78 €	2.384 €	2.678 €	2.850 €	3.022 €
2 ab 5. Jahr	14,03 €	2.428 €	2.726 €	2.903 €	3.078 €
3 ab 1. Jahr	14,80 €	2.561 €	2.874 €	3.059 €	3.245 €
3 ab 3. Jahr	15,31 €	2.648 €	2.973 €	3.165 €	3.355 €
3 ab 5. Jahr	15,81 €	2.735 €	3.071 €	3.269 €	3.467 €
4 ab 1. Jahr	17,46 €	3.020 €	3.369 €	3.609 €	3.827 €
4 ab 3. Jahr	17,96 €	3.108 €	3.468 €	3.713 €	3.937 €
4 ab 5. Jahr	18,47 €	3.195 €	3.567 €	3.817 €	4.048 €
5 ab 1. Jahr	19,22 €	3.326 €	3.735 €	3.975 €	4.215 €
5 ab 3. Jahr	19,73 €	3.413 €	3.832 €	4.080 €	4.329 €
5 ab 5. Jahr	20,36 €	3.522 €	3.956 €	4.210 €	4.465 €

\*\* incl. Zuschläge Ecklohn

- Kraftfahrer/innen mit den erforderlichen Führerscheinklassen im Shuttle- oder im Nahverkehr
- Gabelstaplerfahrer/innen mit geringen Anforderungen (z.B. einfaches Be- und Entladen, Verpacken, Kommissionieren, Sequenzieren)

**Gruppe 2 (Ecklohn):** Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausführen, für die gründliche Fachkenntnisse in ihrem Fachgebiet erforderlich sind, die in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung von 2½ Jahren erworben werden und denen die selbständige, sachgemäße Erledigung genau umgrenzter Aufgabengebiete übertragen ist, z.B.

- Kaufmännische Sachbearbeiter/innen, wie z.B. Bürokaufleute, Speditionskaufleute, Kundendienstsachbearbeiter/innen Sekretäre/innen u.a.,
- Lager- und Umschlagarbeiter/innen, Kommissionierer/innen, Gabelstaplerfahrer/innen mit höheren Anforderungen,
- Fachkräfte für Lagerwirtschaft,
- Arbeitnehmer/innen in der Vormontage mit höheren Anforderungen,
- Betriebshandwerker/innen mit Facharbeiterbrief, Haustechniker/innen,
- Rangierer/innen, Brückenumsatzer/innen,
- Mitarbeiter/innen Objektschutz,
- stellvertretende Teamleiter/innen,
- Teamleiter/innen für Gruppen von gewerblichen Mitarbeitern/innen mit geringen Anforderungen,
- Kraftfahrer/innen mit höheren Anforderungen (z.B. ADR-Bescheinigung oder Fernverkehr) bzw. Berufskraftfahrer/innen mit den erforderlichen Führerscheinklassen

**Gruppe 3:** Arbeitnehmer/innen, die aufgrund ihrer besonderen Fachkenntnis die ihnen übertragenen Aufgaben selbständig und verantwortlich erledigen und/oder die einem oder mehreren Mitarbeitern fachlich weisungsbefugt sind. Arbeitnehmer/innen mit vergleichbaren höherwertigen und berufsspezifische Qualifikationen, z.B.

- Gewerbliche Führungskräfte, d.h. fachliche und organisatorische Führung einer Gruppe von Mitarbeitern/innen mit höheren Anforderungen wie z.B. Schichtleiter/innen, Teamleiter/innen, Vorarbeiter/innen u.a.,
- Qualifizierte kaufmännische Sachbearbeiter/innen mit besonderen Kenntnissen wie z.B. Buchhalter/innen, Disponenten/innen, Chefssekretäre/innen, Sachbearbeiter/innen für Zollabfertigung u.a.,
- Sachbearbeiter/innen Verkaufsorganisation, Mitarbeiter/innen im Verkaufsdienst oder Telefonverkauf,
- Sicherheitsfachkräfte, Gefahrgutbeauftragte

**Gruppe 4:** Arbeitnehmer/innen, die aufgrund gründlicher Fachkenntnisse die ihnen übertragenen schwierigen Aufgaben selbständig und verantwortlich erledigen und/oder die mehreren Mitarbeitern fachlich weisungsbefugt sind, z.B.

- Kaufmännische/gewerbliche Führungskräfte, d.h. fachliche Führung einer Gruppe von Mitarbeitern/innen inkl. gewerblicher Führungskräfte der VG 3 z.B. Gruppen-, Lagerleiter/innen, Meister/innen, Fachvorsetzte u.a.,

# Entgelttarifvertrag Logistikunternehmen

zwischen dem

**Landesverband des Verkehrsgewerbes Sachsen-Anhalt e.V.**

Morgenstraße 6, 39124 Magdeburg **vertreten durch:**

**Präsident** [REDACTED]

und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

**vertreten durch die Landesbezirksleitung**

Karl – Liebknecht – Str. 30 -32, 04107 Leipzig

*Hinweis: Zur Vereinfachung werden alle Bezeichnungen/Tätigkeiten bzgl. des Geschlechts einer Person im nachfolgenden Text in der männlichen Form ausgeführt.*

## § 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

Räumlich:

Für das Bundesland Sachsen-Anhalt

Fachlich/betrieblich:

Für Betriebe, die zum Speditions- und Logistikgewerbe gehören, sofern sie Mitglied im Arbeitgeberverband sind.

Zum Speditions- und Logistikgewerbe gehören insbesondere:

- Betriebe, die gewerblich Güter lagern (Lager-, Speicherbetriebe),
- Betriebe, die gewerblich den Umschlag und/oder den Transport bzw. die Auslieferung von Gütern organisieren und/oder den Transport bzw. die Auslieferung von Gütern organisieren und/oder durchführen (Speditions- u. Logistikbetriebe, Kurier-, Express-, Paket-, und Postdienste),
- Betriebe die gewerblich auf Grundlage eines Dienstleistungsvertrages eigenverantwortlich logistische Prozesse übernehmen (Kontraktlogistiker).

Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer in den Betrieben des Speditions- und Logistikgewerbes, sofern sie Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft sind.

## § 2 Eingruppierungsgrundsätze

1. Für die Eingruppierung sind allein die übertragenen und ausgeführten Arbeiten und nicht etwaige Berufsbezeichnungen maßgebend.
2. Für die Eingruppierung in eine der nachgenannten Entgeltgruppen ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit entscheidend. Bewertungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer erfolgt unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gem. BetrVG.
3. Auszubildende erhalten  
im 1. Ausbildungsjahr 37%  
im 2. Ausbildungsjahr 42%  
im 3. Ausbildungsjahr 47%  
des Ecklohnes.

### § 3 Entgeltgruppen

**Gruppe 2:** Arbeiten, die ohne besondere Arbeitskenntnisse nach einer Anlernzeit ausgeführt werden, z. B.

- Kaufmännische Mitarbeiter mit geringen Anforderungen wie z. B. in der Buchhaltung, im Mahnwesen, Rechnungsbearbeiter, Schreibkräfte, Datentypisten Telefonisten u. a.
- Lagerbestandsachbearbeiter
- Lagerarbeiter, Kommissionierer, Umschlagsarbeiter mit geringen Anforderungen
- Hilfsarbeiter, Sortierer
- Arbeitnehmer in der Vormontage mit geringen Anforderungen
- Gabelstaplerfahrer mit geringen Anforderungen (z. B. einfaches Be- und Entladen, Verpacken, Kommissionieren, Sequenzieren)
- Handelsfachpacker, Möbelpacker
- RBG-Fahrer, Schnellläuferfahrer
- Betriebshandwerkerhelfer
- Kraftfahrer mit den erforderlichen Führerscheinklassen im Shuttle- oder im Nahverkehr

**Gruppe 3:** Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausführen, für die gründliche Fachkenntnisse in ihrem Fachgebiet erforderlich sind, die in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung von 2½ Jahren erworben werden und denen die selbstständige, sachgemäße Erledigung genau umgrenzter Aufgabengebiete übertragen ist, z. B.

- Kaufmännische Sachbearbeiter wie z. B. Bürokaufleute, Speditionskaufleute, Kundendienstfachbearbeiter, Sekretäre u. a.
- Lager- und Umschlagsarbeiter, Kommissionierer, Gabelstaplerfahrer mit höheren Anforderungen
- Fachkräfte für Lagerwirtschaft
- Arbeitnehmer in der Vormontage mit höheren Anforderungen
- Betriebshandwerker mit Facharbeiterbrief, Haustechniker
- Rangierer, Brückenumsetzer
- Mitarbeiter Objektschutz
- stellvertretende Teamleiter
- Teamleiter für Gruppen von gewerblichen Mitarbeitern mit geringen Anforderungen
- Kraftfahrer mit höheren Anforderungen (z. B. ADR-Bescheinigung oder Fernverkehr) bzw. Berufskraftfahrer mit den erforderlichen Führerscheinklassen
- KEP-Zusteller

**Gruppe 4:** Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer besonderen Fachkenntnisse die ihnen übertragenen Aufgaben selbständig und verantwortlich erledigen und/oder die einem oder mehreren Mitarbeitern fachlich weisungsbefugt sind.

Arbeitnehmer mit vergleichbaren höherwertigen und berufsspezifischen Qualifikationen, z. B.

- Gewerbliche Führungskräfte, d. h. fachliche und organisatorische Führung einer Gruppe von Mitarbeitern mit höheren Anforderungen wie z. B. Schichtleiter, Teamleiter, Vorarbeiter u. a.

- Qualifizierte kaufmännische Sachbearbeiter mit besonderen Kenntnissen wie z. B. Buchhalter, Disponenten, Chefsekretäre, Sachbearbeiter für Zollabfertigung u. a.
- Sachbearbeiter Verkaufsorganisation, Mitarbeiter im Verkaufsdienst oder Telefonverkauf
- Sicherheitsfachkräfte; Gefahrgutbeauftragte

**Gruppe 5:** Arbeitnehmer, die aufgrund gründlicher Fachkenntnisse die ihnen übertragenen schwierigen Aufgaben selbständig und verantwortlich erledigen und / oder die mehreren Mitarbeitern fachlich weisungsbefugt sind, z. B.

- Kaufmännische/gewerbliche Führungskräfte, d. h. fachliche Führung einer Gruppe von Mitarbeitern inkl. gewerblicher Führungskräfte der VG 4, z. B. Gruppen-, Lagerleiter, Meister, Fachvorgesetzte u. a.
- Qualifizierte kaufmännische Sachbearbeiter mit Spezialkenntnissen und hoher Fachverantwortung wie z. B. EDV-Fachkräfte/EDV-Spezialisten, geprüfte Personalfachkräfte, Projekt-, Logistikmanager u. a.

**Gruppe 6:** Arbeitnehmer, die sich durch besondere Verantwortung und Selbständigkeit auszeichnen und / oder über eine vielseitige mehrjährige Berufserfahrung verfügen und / oder entsprechende Personalverantwortung tragen, z. B.

- Bereichs-, Abteilungsleiter, Controller, Bilanzbuchhalter, Ablaufsteuerer u. a.

**Protokollnotiz zu § 3:**

1. *Mit Vormontagetätigkeiten, Verpacken bzw. Umpacken beschäftigte AN werden in der Gruppe 2 als Lagerarbeiter mit geringen Anforderungen eingestuft, sofern sie in der genannten Tätigkeit Arbeiten erbringen, die ohne besondere Arbeitskenntnisse nach einer Anlernzeit ausgeführt werden, wie z. B. das Zusammenstecken, Zusammenschrauben, Sequenzieren von Komponenten/Teilen, Um-/Verpacken nach Kundenanforderungen.*
2. *Nur wenn bei der Vormontage bzw. Um-/Verpacken Tätigkeiten erbracht werden, für die gründliche Fachkenntnisse in diesen Fachbereichen erforderlich sind, die in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung von mind. 2 ½ Jahren erworben werden und wenn dem AN die selbständige, sachgemäße Erledigung genau umgrenzter Aufgabengebiete übertragen ist, sind die Voraussetzungen für eine Einstufung in Gruppe 3 erfüllt. Dies gilt insbesondere, wenn der mit der Tätigkeit verbundene Einsatz von EDV eine gründliche Berufsausbildung erfordert und diese angewendet wird.*
3. *Gabelstaplerfahrer werden nur dann in Gruppe 3 eingestuft, wenn neben der reinen Bedienung des Gabelstaplers für die Ausübung der Tätigkeit weitergehende - in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung von mind. 2 ½ Jahren erworbene Kenntnisse erfordert und diese entsprechend angewendet werden (z. B. EDV).*

#### **§ 4 Tarifentgelt**

Die Tarif Tabellen befinden sich in der Anlage 1 zu diesem Vertrag. Die Anlage 1 kann allein mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, ohne dass die übrigen Vertragsbestandteile davon betroffen sind, frühestens jedoch zum 30. Juni 2025.

Die Berechnung der Entgelte in der Tariftabelle in der Anlage 1 erfolgt folgendermaßen:

- Das aktuell gültige Monatsentgelt der jeweiligen Entgeltgruppen wird mit den in den Tarifverhandlungen abgeschlossenen prozentualen Entgelterhöhungen multipliziert und kaufmännisch gerundet ohne Kommastellen ausgewiesen.
- Das Stundenentgelt ergibt sich aus der Division des Monatsentgeltes und den im § 5 Abs. 1 Manteltarifvertrag geregelten Arbeitsstunden. Dieses Stundenentgelt wird bis auf zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch gerundet.

#### **§ 5 Fälligkeit des Entgeltes**

1. Das Entgelt für den laufenden Monat wird bis zum 15. Kalendertag des Folgemonats fällig. Der Betrieb verpflichtet sich, den Zahlungstermin pünktlich einzuhalten.
2. Wenn es in einem Betrieb abrechnungstechnisch nicht anders möglich ist, können Zuschläge bis zum Ende des Folgemonats gezahlt werden. Das Grundentgelt nach § 4 ist auf jeden Fall bis zum 15. Kalendertag des Folgemonats zu zahlen.

#### **§ 6 Jahressonderzahlung**

1. Jeder Arbeitnehmer erhält im Kalenderjahr eine Jahressonderzahlung in folgender Höhe:
  - ab dem Jahr 2023 1.500,00 EUR
  - ab dem Jahr 2024 1.800,00 EUR
  - ab dem Jahr 2025 2.100,00 EUR
2. Von der Jahressonderzahlung nach Ziffer 1 werden 50% mit dem Juni entgelt und 50% mit dem Novemberentgelt fällig.
3. Bei geringfügig Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten wird die in Ziff. 1 genannte Jahressonderzahlung entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit im Verhältnis zu einer Vollzeitstelle anteilig gekürzt. Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer nicht im Entgeltbezug des Arbeitgebers stand, außer bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit und Betreuung eines erkrankten betreuungspflichtigen Kindes, wird die Jahressonderzahlung nach Ziff. 1 nicht gewährt. In diesen Fällen kann die Jahressonderzahlung nach Ziff. 1 um 1/52 je Woche gekürzt werden.
4. Von den vorstehenden Festlegungen dieses Paragraphen kann abgewichen werden, wenn das in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat geregelt wird.

### § 7 Besitzstandsregelung

1. Für Arbeitnehmer, die vor oder bei Vertragsabschluss schon höhere Leistungen erhielten als dieser Tarifvertrag vorsieht, gilt ein Besitzstand als vereinbart, den diese mindestens erhalten.
2. In den Fällen, in denen Teile der übertariflichen Zulagen leistungsabhängig gezahlt werden, können diese mit der Maßgabe, dass das Entgelt gem. § 4 unangetastet bleibt, weiterhin leitungsbezogen gezahlt werden.
3. Zuschlagszahlungen gemäß Manteltarifvertrag bleiben von diesen Regelungen unberührt.
4. Der Arbeitgeber kann übertarifliche Leistungen auf das in diesem Tarifvertrag vereinbarte Entgelt anrechnen. Soweit Anrechnungen auf übertarifliche Leistungen erfolgen sollen, unterliegen sie der Mitbestimmung des Betriebsrates (§ 87 (1) BetrVG).

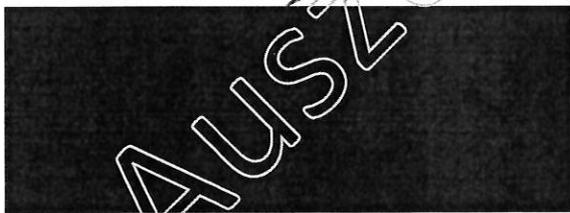
### § 8 Schlussbestimmungen

Dieser Entgelttarifvertrag tritt rückwirkend zum 01. September 2023 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten, frühestens jedoch zum 30. Juni 2025 gekündigt werden.

Magdeburg 14.09.2023

Magdeburg, den 14.09.2023  
Für den Landesverband des Verkehrsgewerbes  
Sachsen-Anhalt e.V.

Leipzig, den 25.09.2023  
Für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft



To  
Ge

Entgeltgruppe	Stundenentgelt ab 01.09.2023	Monatsentgelt ab 01.09.2023	Stundenentgelt ab 01.01.2024	Monatsentgelt ab 01.01.2024	Stundenentgelt ab 01.01.2025	Monatsentgelt ab 01.01.2025
2 ab 1. Jahr	12,32 €	2.131 €	12,96 €	2.242 €	13,69 €	2.368 €
2 ab 3. Jahr	12,90 €	2.231 €	13,57 €	2.348 €	14,33 €	2.480 €
2 ab 5. Jahr	13,47 €	2.330 €	14,17 €	2.451 €	14,96 €	2.588 €
3 ab 1. Jahr	13,75 €	2.379 €	14,47 €	2.503 €	15,28 €	2.643 €
3 ab 3. Jahr <sup>1)</sup>	14,35 €	2.482 €	15,09 €	2.611 €	15,94 €	2.757 €
3 ab 5. Jahr	14,88 €	2.574 €	15,65 €	2.708 €	16,53 €	2.859 €
4 ab 1. Jahr	15,05 €	2.603 €	15,83 €	2.739 €	16,72 €	2.892 €
4 ab 3. Jahr	15,59 €	2.697 €	16,40 €	2.837 €	17,32 €	2.996 €
4 ab 5. Jahr	16,18 €	2.800 €	17,03 €	2.946 €	17,98 €	3.111 €
5 ab 1. Jahr	16,44 €	2.844 €	17,29 €	2.992 €	18,26 €	3.160 €
5 ab 3. Jahr	17,02 €	2.945 €	17,91 €	3.098 €	18,91 €	3.272 €
5 ab 5. Jahr	17,60 €	3.044 €	18,51 €	3.203 €	19,55 €	3.382 €
6 ab 1. Jahr	19,28 €	3.335 €	20,28 €	3.508 €	21,41 €	3.704 €
6 ab 3. Jahr	19,85 €	3.434 €	20,88 €	3.612 €	22,05 €	3.815 €
6 ab 5. Jahr	20,40 €	3.529 €	21,46 €	3.713 €	22,66 €	3.921 €

<sup>1)</sup> Ecklohn



# Manteltarifvertrag

zwischen dem

**Landesverband des Verkehrsgewerbes Sachsen – Anhalt e.V.**

Morgenstraße 6, 39124 Magdeburg vertreten durch: [REDACTED]

und der

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

Karl – Liebknecht – Str. 30 -32 04107 Leipzig

vertreten durch: die Landesbezirksleitung Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, [REDACTED]

wird folgender Manteltarifvertrag geschlossen:

Hinweis: Zur Vereinfachung werden alle Bezeichnungen / Tätigkeiten bzgl. des Geschlechts einer Person im nachfolgenden Text in der männlichen Form ausgeführt.

## § 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

Räumlich:

Für das Bundesland Sachsen- Anhalt

Fachlich/betrieblich:

Für Betriebe, die zum Speditions- und Logistikgewerbe gehören, sofern sie Mitglied im Arbeitgeberverband sind.

Zum Speditions- und Logistikgewerbe gehören insbesondere:

- Betriebe, die gewerblich Güter lagern (Lager-, Speicherbetriebe),
- Betriebe, die gewerblich den Umschlag und/oder den Transport bzw. die Auslieferung von Gütern organisieren und/oder den Transport bzw. die Auslieferung von Gütern organisieren und/oder durchführen (Speditions- u. Logistikbetriebe, Kurier-, Express-, Paket-, und Postdienste),
- Betriebe die gewerblich auf Grundlage eines Dienstleistungsvertrages eigenverantwortlich logistische Prozesse übernehmen (Kontraktlogistiker).

Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer in den Betrieben des Speditions- und Logistikgewerbes, sofern sie Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft sind.

## § 2 Arbeitsvertrag

1. Zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Im Arbeitsvertrag sind die Arbeitsaufgaben, der Arbeitsort und Beginn des Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren. Weiterhin sind im Arbeitsvertrag der Bezug auf den jeweils anzuwendenden Entgelttarifvertrag, die Entgeltgruppe, das Entgelt und die sonstigen Arbeitsbedingungen zu vereinbaren.
2. Als Arbeitsort ist der Betrieb und bei Betrieben mit mehreren Betriebsteilen der Betriebsteil, in dem die Arbeitnehmer ihre Arbeitsaufgaben zu erfüllen haben, zu vereinbaren. Als ein Betrieb zählen auch Betriebsteile innerhalb eines Radius von 20 km.
3. Der Betrieb ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens am 5. Tag nach der Arbeitsaufnahme ein Exemplar des Arbeitsvertrages auszuhändigen. Alle Nebenabsprachen und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
4. Der Betrieb hat den Betriebsrat unter Beachtung des Betriebsverfassungsgesetzes rechtzeitig vom beabsichtigten Abschluss eines Arbeitsvertrages bzw. der Änderung eines bestehenden Arbeitsvertrages zu informieren und ihm die notwendigen Unterlagen vorzulegen. Ein bevollmächtigter Vertreter des Betriebsrates kann an Einstellungsgesprächen und an den Absprachen zur Änderung eines bestehenden Arbeitsvertrages teilnehmen.

## § 3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Für Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 30 ständig beschäftigten Arbeitnehmern gelten die folgenden Regelungen:

1. Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von 7 Kalendertagen gekündigt werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 1 Monat zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden.
3. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis
  - a) 5 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende des Kalendermonats
  - b) 8 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende des Kalendermonats

- c) 10 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende des Kalendermonats.
4. Das Arbeitsverhältnis endet ohne besondere Kündigung bei allen Betriebsgrößen,
- a) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht;
- b) zu dem Zeitpunkt, in welchem der Arbeitnehmer erstmals eine unbefristete volle Erwerbsminderungsrente (§ 43 SGB VI) bezieht;
- c) zu dem Zeitpunkt, von dem an der Arbeitnehmer eine vorgezogene Rente der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht. Arbeitnehmer, die von der Möglichkeit der vorgezogenen Altersrente Gebrauch machen wollen, haben dies der zuständigen Stelle mit der für sie geltenden Kündigungsfrist rechtzeitig mitzuteilen;
- d) mit dem Tag, mit dem der Aufenthaltstitel und / oder die Arbeitsgenehmigung entzogen wird oder abläuft.

#### **§ 4 Arbeits- und Verhaltenspflichten**

1. Die Arbeitnehmer haben die in ihren Arbeitsverträgen vereinbarten Arbeitsaufgaben gewissenhaft und ordentlich auszuführen.
2. Die Arbeits- bzw. Schichtzeiten sind durch die Arbeitnehmer einzuhalten. Die Freistellung von der Arbeit bedarf, sofern sie nicht auf Arbeitsunfähigkeit beruht, der vorhergehenden Zustimmung des Arbeitgebers. Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen. Spätestens am dritten Kalendertag der Erkrankung ist eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vom ersten Ausfalltag an und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Das gleiche gilt für den Folgekrankenschein.
3. Beurteilungen der Kenntnisse und Leistungen und darüber hinausgehender Vorgänge sind dem Arbeitnehmer bekannt zu geben. Sie dürfen nur in die Personalakte aufgenommen oder anderweitig verwendet werden, wenn der Arbeitnehmer vorher Gelegenheit zur Stellungnahme hatte. Die Stellungnahme ist zur Personalakte zu nehmen.
4. Der Arbeitnehmer hat das Recht, innerhalb der Arbeitszeit den Betriebsrat zu konsultieren bzw. aufzusuchen.

#### **§ 5 Arbeitszeit**

##### **A. Stationäres Personal**

1. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt 173 Stunden ausschließlich der Pausen. Die 173 Stunden verstehen sich als kalenderzeitbedingte Durchschnittsgröße.
2. Die Ermittlung der monatlichen Arbeitszeit basiert auf dem Acht-Stunden-Arbeitstag. Die wöchentliche Arbeitszeit ist grundsätzlich auf fünf zusammenhängende Werktage zu

verteilen. Sollten dringende betriebliche Erfordernisse andere Regelungen notwendig machen, so ist darüber eine Betriebsvereinbarung gemäß § 87 BetrVG abzuschließen.

3. Die Arbeitszeit beginnt und endet am vereinbarten Arbeitsort. Der Arbeitsort ist der Ort der Arbeitsaufnahme.
4. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann in einer Betriebsvereinbarung gemäß § 87 I 2 BetrVG Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit zugelassen werden. Schichtarbeit ist Arbeit, die im Wechsel zwischen Früh- und Spätdienst zu leisten ist. Wechselschichtarbeit ist Arbeit, die im Wechsel zwischen Früh-, Spät- und Nachtdienst zu leisten ist.
5. An den Tagen vor Neujahr und Weihnachten wird ab 12.00 Uhr unter Fortzahlung der Vergütung für einen vollen Arbeitstag Arbeitsbefreiung gewährt. Wenn betriebliche Erfordernisse bestehen, kann in der Zeit von 12.00 bis 14.00 Uhr gearbeitet werden. In diesen Fällen wird die angefangene Stunde mit einem Zuschlag in Höhe von 125 Prozent vergütet.
6. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Lage der Pausen regelt eine Betriebsvereinbarung gemäß § 87 I 2 BetrVG.

## **B. Fahrpersonal**

### *I.*

#### *Arbeits- und Bereitschaftszeit*

1. Die Arbeitszeit ist die Zeitspanne zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende, während der der Arbeitnehmer 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 Annahme 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.

4. 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 monatliche Arbeitszeit beträgt 173 Stunden. Sie kann wöchentlich bis zu 60 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von regelmäßig 6 Monaten 48 Wochenarbeitsstunden nicht überschritten werden.
2. Die monatliche Höchstarbeitszeit (regelmäßige Monatsarbeitszeit und Mehrarbeit) beträgt 208 Stunden. Arbeitszeit und Bereitschaftszeit nach I. Abs. 3. 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.

## 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 Liegezeiten mit nicht völlig frei verfügbarer Zeit Anspruch auf den vollen Tagesspesensatz und auf Anrechnung von 8 Stunden je Liegetag nach Maßgabe des tariflichen Entgeltes.
3. Durch längere Liegezeiten verlieren die Arbeitnehmer nicht die Ansprüche auf die tarifvertraglich festgelegten und regelmäßig bezahlten Löhne.

## V.

### *Vergütung*

1. Arbeits- und Bereitschaftszeiten sind zu 100% des tariflichen Lohnes der jeweiligen Lohngruppe zu bezahlen. Pausen und Ruhezeiten sind nicht zu vergüten, auch wenn sie außerhalb des Standortes anfallen.

2. Bereitschaftszeiten nach I. Abs. 3.c (Kabinen- und Beifahrerzeiten) werden mit 70% des tariflichen Lohnes der jeweiligen Lohngruppe bezahlt.
3. Die Kraftfahrerlöhne ergeben sich aus den Entgelttarifen und werden grundsätzlich als Monatslöhne gezahlt.

### **§ 6 Vergütung von Mehrarbeit**

1. Die über § 5 Abschnitt A. Abs. 1 hinausgehende Arbeitszeit ist Mehrarbeit. Die über § 5 Abschnitt B. Abs. 1 hinausgehende Arbeitszeit ist Mehrarbeit. Sie kann im laufenden Monat durch die Gewährung von Freizeit abgegolten werden. In diesem Fall ist kein Zuschlag gemäß § 7 zu zahlen. Ist die Freizeitgewährung aus betrieblichen Gründen nicht möglich, ist neben dem Entgelt ein Zuschlag gemäß § 7 zu zahlen. Sollten betriebliche Erfordernisse eine andere Regelung notwendig machen, so ist darüber eine Betriebsvereinbarung gemäß §87 BetrVG abzuschließen.
2. Mehrarbeit ist mit Ausnahme von dienstplangebundener Mehrarbeit den Arbeitnehmern grundsätzlich an Arbeitstagen mindestens 24 Stunden, an Wochenenden und gesetzlichen Feiertagen mindestens 48 Stunden vorher anzukündigen. In Fällen des § 14 ArbZG gilt diese Regelung nicht.
3. Arbeitnehmer können Mehrarbeit ablehnen, wenn sie pflegebedürftige Haushaltsangehörige zu betreuen haben. Die Pflegebedürftigkeit ist durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.
4. Alleinerziehende, zu deren Haushalt Kinder bis zu zwölf Jahren gehören, können Nacht- und Mehrarbeit ablehnen.

### **§ 7 Zeitzuschläge**

Zeitzuschläge werden wie folgt gewährt:

1. für Mehrarbeit ..... 25 % / Stunde
2. für Sonntagsarbeit in der Zeit von 0.00 Uhr - 24.00 Uhr ..... 50 % / Stunde
3. für Feiertagsarbeit in der Zeit von 0.00 Uhr - 24.00 Uhr ..... 110 % / Stunde
4. für Nachtarbeit in der Zeit von 21.00 Uhr - 06.00 Uhr ..... 20 % / Stunde

des auf die Arbeitsstunde entfallenden Anteiles des Monatsentgeltes, insoweit es sich um Arbeit handelt, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst.

5. Beim Zusammentreffen von mehreren Zuschlägen wird nur der jeweils höhere Zuschlag gezahlt, jedoch wird der Zuschlag gem. Abs. 4 neben den anderen Zuschlägen gezahlt.
6. Die Abrechnung erfolgt für jede abgeschlossene Viertelstunde.

## **§ 8 Erschwerniszuschläge**

1. Arbeitnehmer, die erheblich über das gewöhnliche Maß ihrer sonstigen Arbeit hinaus schmutzige, gefährliche oder erschwerte Arbeit verrichten (z.B. Lackier- oder Bremstrommelarbeiten), erhalten eine Zulage von 10% je Stunde des auf die Arbeitsstunde entfallenden Anteiles des Monatsentgeltes.
2. Näheres ist durch Betriebsvereinbarungen zu regeln; dies können abweichende oder ergänzende Regelungen sein.

## **§ 9 Rufbereitschaft**

Zur Sicherung des Betriebsablaufes, zur Gewährleistung der Betriebssicherheit und der Transportaufgaben sowie zur Einleitung von Maßnahmen bei unvorhergesehenen Ereignissen kann durch den Arbeitgeber Rufbereitschaft angeordnet werden. Die Rufbereitschaft ist nach einem Rufbereitschaftsplan außerhalb der täglichen Arbeitszeit zu leisten. Sie gehört nicht zur Arbeitszeit. Die Rufbereitschaft darf für die einzelnen Arbeitnehmer höchstens für die Dauer einer Woche aufeinanderfolgend angeordnet werden. Zwischen zwei Rufbereitschaftszeiten muss mindestens eine Woche frei von Rufbereitschaft sein. Zeiten der Rufbereitschaft werden mit 20 % je Stunde des auf die Arbeitsstunde entfallenden Anteiles des Monatsentgeltes ohne sonstige Zuschläge vergütet.

## **§ 10 Entgeltanspruch**

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf das im jeweils gültigen Entgelttarifvertrag festgelegte Monatsentgelt.
2. Sind Arbeitnehmer infolge einer Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung verhindert, so erhalten sie Entgelt nach den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

## **§ 11 Vermögenswirksame Leistungen**

1. Arbeitnehmer erhalten mit dem Entgelt eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von monatlich EUR 13,29.
2. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber schriftlich die Art der gewählten Anlage und hierbei das Unternehmen oder Institut mit der Kontonummer mitzuteilen, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.
3. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens nach Ablauf der Probezeit für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die nach Abs. 2 erforderlichen Angaben mitteilt.
4. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die der

Arbeitnehmer Entgelt erhält.

### **§ 12 Reisekosten**

1. Reisekosten werden an die Arbeitnehmer im Rahmen der jeweils gültigen Lohnsteuerrichtlinien gezahlt.
2. Wird Übernachtung notwendig, so werden die entstandenen Kosten erstattet, sofern sie nachgewiesen sind. Eventuelle Begrenzungen regelt der Arbeitgeber.

### **§ 13 Sterbegeld**

1. Stirbt ein Arbeitnehmer, der länger als drei Monate im Betrieb war, erhalten die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen ein Sterbegeld. Dieses Sterbegeld umfasst den Rest des letzten Bruttomonatseinkommens und ein weiteres Bruttomonatseinkommen bei bis zu 10 Jahren Betriebszugehörigkeit sowie, zwei weitere Bruttomonatseinkommen bei über 10 Jahren Betriebszugehörigkeit.
2. Bei Betriebsunfällen mit tödlichem Ausgang entfällt die Wartezeit.
3. Tritt der Todesfall bei beruflicher Abwesenheit außerhalb des Wohnortes ein, sind vom Betrieb die notwendigen Überführungskosten zu tragen, soweit nicht ein anderer Kostenträger eintritt bzw. einzutreten hat.
4. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen Hinterbliebenen zum Erlöschen.

### **§ 14 Betriebszugehörigkeit**

1. Als Betriebszugehörigkeit gilt die bei demselben Arbeitgeber; Unternehmen oder Unternehmensgruppe in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. Ausbildungszeiten im selben Betrieb werden als Zeiten der Betriebszugehörigkeit angerechnet.
2. Als Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten darüber hinaus auch Ruhezeiten infolge Elternzeit gem. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten des Wehr- und Wehersatzdienstes bis zu einer Dauer von 3 Jahren.
3. Scheidet ein Arbeitnehmer aus Gründen, die nicht in seiner Person liegen aus dem Betrieb aus, so wird bei einer Wiedereinstellung die Zeit seiner früheren Betriebszugehörigkeit angerechnet, sofern die Dauer der Unterbrechung nicht mehr als 12 Monate betragen hat. Im Falle einer zeitlich befristeten Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit erfolgt eine Anrechnung bis zu 36 Monaten.

## § 15 Urlaub

1. Alle Arbeitnehmer haben in jedem laufenden Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub, der möglichst zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen ist. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von 6 Monaten, bei Jugendlichen nach 3 Monaten, nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass der Arbeitnehmer vorher ausscheidet.
2. Während der Dauer des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer Entgelt nach dem für ihn maßgeblichen regelmäßigen Arbeitsentgelt.
3. Der Jahresurlaub beträgt für alle Arbeitnehmer 24 Arbeitstage. Jede Kalenderwoche enthält dabei fünf Arbeitstage. Für die Urlaubsdauer der Jugendlichen und sonstigen Sondergruppen (z. B. Schwerbehinderte) gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

4. Darüber hinaus erhalten Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 30 ständig beschäftigten Arbeitnehmern:

nach Beendigung der Probezeit .....	3 Arbeitstage
nach einer Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren .....	4 Arbeitstage
nach einer Betriebszugehörigkeit von 4 Jahren .....	5 Arbeitstage
nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Jahren .....	6 Arbeitstage

zusätzlichen Urlaub.

Darüber hinaus erhalten:

Schichtarbeiter .....	2 Arbeitstage
Nachtarbeiter .....	2 Arbeitstage
Wechselschichtarbeiter .....	3 Arbeitstage

zusätzlichen Urlaub.

Bei der Berechnung des ersten zusätzlichen Urlaubs, wird der Eintrittsmonat der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt, anteilig berechnet und kaufmännisch gerundet.

5. Der gesamte Urlaubsanspruch beträgt höchstens 30 Arbeitstage.
6. Eine Urlaubsunterbrechung aus betrieblichen Gründen ist nur unter Beteiligung des Betriebsrates mit Zustimmung des Arbeitnehmers zulässig. Die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Urlaubsunterbrechung entstandenen nachgewiesenen Kosten sind vom Betrieb zu erstatten.
7. Zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat ist der Urlaubsplan der Arbeitnehmer festzulegen. Den Wünschen der Arbeitnehmer ist nach Möglichkeit Rechnung zu tragen. Die geregelte Durchführung des Betriebes muss sichergestellt sein.
8. Die Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf den vereinbarten Urlaubszeitraum, der möglichst

drei Wochen zusammenhängend zu gewähren ist. Bei Nichtgewährung des vereinbarten Urlaubs durch den Betrieb trägt dieser alle entstehenden nachgewiesenen Kosten. Die Nichtgewährung trägt grundsätzlich Ausnahmecharakter.

9. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesenen Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf des Urlaubs oder falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, zunächst dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des Resturlaubs ist erneut festzulegen.
10. Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Läuft die Wartezeit (Absatz 1 Satz 3) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten wird, verfällt.
11. Mit der Erteilung von Erholungsurlaub wird bis zu dessen vollständigen Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaub genommen. Für den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Urlaubsanspruch gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG auch dann verfällt, wenn der Urlaub im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden kann. Hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs gilt hingegen, dass sich der Übertragungszeitraum um 12 Monate verlängert, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer Erkrankung gehindert ist, den Urlaub im Übertragungszeitraum nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG zu nehmen. Danach verfällt auch dieser gesetzliche Mindesturlaub.

#### **§ 16 Arbeitsbefreiung aus besonderem Anlass**

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung ausschließlich bei folgenden Tatbeständen:

1. Bis zur Dauer eines Arbeitstages
  - a) bei Erfüllung nachgewiesener staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Arbeitnehmer kraft Gesetz während der Arbeitszeit nicht entziehen kann,
  - b) bei Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher und polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden des Arbeitnehmers veranlasst sind,
  - c) bei ambulanter ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung, wenn der arbeitsfähige Arbeitnehmer nicht außerhalb der Arbeitszeit behandelt werden kann und sofern eine diesbezügliche Bescheinigung vorgelegt wird,
  - d) bei amtsärztlicher oder kassenärztlicher Untersuchung, sofern die Anordnung des Kassen- oder Amtsarztes zur Untersuchung vorgelegt wird,

- e) zur Ablegung von beruflichen oder der Fortbildung dienenden Prüfungen, soweit dieselben vom Betrieb veranlasst sind,
2. a) Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt 2 Arbeitstage
  - b) bei Eheschließung und Eheschließung der Kinder 2 Arbeitstage
  - c) bei Silberhochzeit 1 Arbeitstag
  - d) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der Lebenspartnerin 2 Arbeitstage
  - e) beim Tode von Geschwistern oder Schwiegereltern 2 Arbeitstage
  - f) beim Tode des Ehegatten, eines Elternteils oder Kinder 3 Arbeitstage
  - g) Tod des Partners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft 3 Arbeitstage
  - h) während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ausreichend Zeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle zu gewähren. Ein Anspruch auf Entgelt während dieser Zeit besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer aus selbst zu vertretenden Gründen gekündigt hat.
  - i) Zur Teilnahme an satzungsmäßigen gewerkschaftlichen Veranstaltungen oder Tarifkommissionssitzungen sowie zu deren Weiterbildung wird die benötigte Freizeit unter Weiterzahlung des Entgelts gewährt. Anträge sind an die Geschäftsleitung zu richten.
3. Die vorstehend aufgeführten Arbeitsbefreiungen werden nur im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Anlass gewährt. Eine nachträgliche Einbringung derselben ist ausgeschlossen.
  4. Das Entgelt wird nur für die Dauer der nachgewiesenen unumgänglichen Abwesenheit weitergezahlt.
  5. Durch Betriebsvereinbarung kann von den Bestimmungen des Abs. 2, Buchstaben a) bis g) abgewichen werden.

### § 17 Weiterbildung

1. Der Arbeitnehmer kann von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes für die Teilnahme an einem Lehrgang zur Vorbereitung auf die Berufskraftfahrerprüfung oder eine andere berufliche Qualifizierung freigestellt werden.
2. Bei Delegation zur Weiterbildung und Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber ist der Arbeitgeber berechtigt, bei einseitiger Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Weiterbildung die angefallenen Kosten vom Arbeitnehmer zurückzufordern.
3. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, die

Ausbildung bzw. Qualifizierung vor Beendigung der Maßnahme abbricht.

### **§ 18 Ausschlussfristen**

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen drei Monaten nach Fälligkeit dem anderen Vertragspartner gegenüber schriftlich geltend zu machen. Werden sie nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht, gelten sie als verwirkt.

### **§ 19 Haftung**

Bleibt der Arbeitnehmer unberechtigt der Arbeit fern, ohne dass dafür ausreichende Gründe vorliegen, ist er den Arbeitgeber schadensersatzpflichtig. Ein entstandener Schaden ist durch den Arbeitgeber nachzuweisen. Der Arbeitnehmer haftet darüber hinaus für Schäden, die er infolge vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhaltens anrichtet. Insbesondere gilt als grobfahrlässiges Verhalten, wenn der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit alkoholisiert ist, auch wenn er die 0,5 Promillegrenze nicht erreicht hat, oder unter dem Einfluss von Drogen gemäß Betäubungsmittelgesetz (BtMG) steht.

### **§ 20 Besitzstandswahrung**

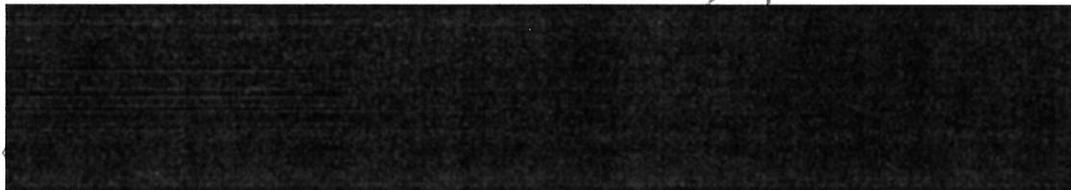
1. Für Arbeitnehmer die vor oder bei Vertragsabschluss schon höhere Leistungen erhielten als dieser Tarifvertrag es vorsieht, gilt ein Besitzstand als vereinbart.
2. Der Arbeitgeber kann Leistungen nach Ziffer 1 auf die nach diesem Tarifvertrag zu gewährenden Leistungen anrechnen.
3. Soweit Anrechnungen auf Leistungen nach Ziffer 1 erfolgen sollen, unterliegen sie der Mitbestimmung des Betriebsrates (§87 (1) BetrVG), insofern ein Betriebsrat besteht.

### **§ 21 Schlussbestimmungen**

In allen Fällen, in denen der Tarifvertrag abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarungen vorsieht, gilt für Betriebe ohne Betriebsrat, dass diese Regelungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer getroffen werden können. Die Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer ist rechtzeitig vor Eintritt der Maßnahme zu treffen, mindestens jedoch 14 Tage vorher.

Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01. Januar 2018 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2019 gekündigt werden.

Magdeburg, den 09. Januar 2018



Landesverband des Verkehrsgewerbes  
Sachsen-Anhalt e.V.

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirk  
Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen



Landesverband des Verkehrsgewerbes  
Sachsen-Anhalt e.V.

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirk  
Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Auszug Tarifvertrag

Auszug Tarifvertrag