

Manteltarifvertrag

für die kaufmännischen und technischen Angestellten
in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft
Nordrhein-Westfalen vom 20. August 2013

§ 2 Anstellungsvertrag

Zwischen den Arbeitgeberverbänden

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

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

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

1. Der Anstellungsvertrag soll schriftlich abgeschlossen werden.
2. Aus dem Anstellungsvertrag müssen die tarifliche Beschäftigungsgruppe, etwaige Leistungszulagen sowie besonders vereinbarte Kündigungsfristen hervorgehen. Versetzungen und Kündigungen sollen möglichst schriftlich vorgenommen werden.

§ 3 Betriebszugehörigkeit

-einerseits-

und

der Gewerkschaft

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Nordrhein-Westfalen
(ver.di NRW), Düsseldorf

Als Betriebszugehörigkeit gilt die Zeit, die ein Arbeitnehmer vom Tage des Eintritts an im gleichen Betrieb zugebracht hat. Bei ihrer Berechnung bleibt jede Unterbrechung infolge vorübergehender Betriebseinstellung oder Entlassung, die nicht in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers begründet ist und 6 Monate nicht überschreitet, außer Betracht. Dies gilt jedoch nicht für Unterbrechungen, die durch Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer entstehen.

§ 4 Arbeitszeit

-andererseits-

wird folgender Rahmentarifvertrag 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 Angestellten und kaufmännischen Auszubildenden
 - a) Nicht von diesem Tarifvertrag erfasst werden Angestellte, die i.S. des Betriebsverfassungsgesetzes nicht als Arbeitnehmer gelten;
 - b) Angestellte, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt, als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe es verlangt oder deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbedingungen überschreiten.

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 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 § 5 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 Insolvenzversicherung 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 ge-

leisteten Arbeitsstunden in Form eines konstanten Monatsentgelts auf der Basis der wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Guthaben werden zum Zeitpunkt der Beendigung ausgezahlt. Für Teilzeitbeschäftigung gilt die Regelung im Verhältnis der vereinbarten Wochenarbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.

7. 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.
8. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, gesetzlich oder tariflich zugelassene Mehrarbeit zu leisten.
9. Die Wochenarbeitszeit soll auf die Werktage so verteilt werden, dass am Sonnabend frühestmöglicher Arbeitsschluss erfolgen kann. Mehrarbeit soll möglichst vermieden werden.

§ 5 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 hinausgehende wöchentliche Arbeitsstunde mit 1/169 des Monatsgrundgehalts und eines Zuschlags von 25 % vergütet. Das Gleiche gilt bei Überschreitung von 198 Monatsarbeitsstunden.
2. Nachtarbeit

Nachtarbeit in der Zeit von 22:00 Uhr bis 5:00 Uhr wird mit einem Zuschlag von 25 % von 1/169 des Monatsgrundgehalts vergütet.
Eventuelle Mehrarbeitszuschläge fallen zusätzlich an.
3. Sonn- und Feiertagsarbeit

Für Arbeiten an Sonntagen beträgt der Zuschlag 50 %, für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, auch soweit sie auf einen Sonntag fallen, beträgt der Zuschlag 100 %.
4. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist jeweils nur der höhere Zuschlag zu zahlen (ausgenommen Nachzuschläge).
5. Bei jeder außerbetrieblichen Tätigkeit, bei der in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt und eine bestimmte Zeit nicht eingehalten werden kann, z. B. bei Akquisiteuren, besteht kein Anspruch auf Vergütung der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

§ 5a 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 Gehaltsregelung

1. Die Angestellten werden ihren Tätigkeiten entsprechend in Beschäftigungsgruppen eingereiht, die im Gehaltstarifvertrag festgelegt sind.
2. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Gruppen eingeordnet sind, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.
3. Bei Ereignissen, die nach dem Tarifvertrag eine Änderung des Arbeitsentgeltes bedingen, tritt die Änderung am 1. des auf das Ereignis folgenden Monats ein.
4. Aushilfswise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung in der Tätigkeit einer höheren Beschäftigungsgruppe begründen keinen Anspruch auf die Gehaltsbezüge der höheren Gruppe. Dauern Aushilftätigkeiten bzw. vorübergehende Stellvertretung länger als 6 Wochen, so sind die Gehaltssätze der höheren Gruppe vom 1. Tag der Aushilftätigkeit bzw. Stellvertretung an zu zahlen.
5. Die Gehaltszahlung erfolgt nachträglich, spätestens am letzten Werktag des ablaufenden Monats.
6. Der Gehaltszahlung ist eine schriftliche Abrechnung beizufügen, aus der die Bezüge und die Abzüge ersichtlich sind.
7. In den im Gehaltstarifvertrag festgesetzten Gehaltssätzen ist die Vergütung für eine Überschreitung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit bis zu 15 Minuten zur Vornahme dringender Vor- und Abschlussarbeiten, wie Fertigmachen der Post, Kassenschluss usw., enthalten. Das Gleiche gilt für die bei den technischen Angestellten vorkommende Überschreitung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit.

§ 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 Ehefraufür 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, Landesbezirksfachgruppenvorstände, Landesbezirksfachbereichsvorstände, Landesbezirksvorstände, Bundesfachgruppenvorstände und Bundesfachbereichsvorstände der vertragsschließenden 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 Sterbegeld

1. Hinterlässt der Angestellte im Sterbefall einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 21 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht beendet ist, ist das Gehalt für den Sterbemonat an den unterhaltsberechtigten Ehegatten auszuführen. Ist der verstorbene Angestellte länger als 5 Jahre betriebszugehörig gewesen, soll für den Fall, dass nicht bereits betriebliche Regelungen getroffen worden sind, das Gehalt für einen weiteren Monat ausgezahlt werden.
2. Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

§ 9 Urlaub

1. Jeder Angestellte über 18 Jahre hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
3. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. 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.
4. Der erstmalige Urlaubsanspruch entsteht nach Ablauf einer Wartezeit von 6 Monaten.
5. Soweit für das laufende Urlaubsjahr von einem früheren Arbeitgeber Urlaub bereits gewährt wurde, wird dieser auf den fälligen Urlaubsanspruch angerechnet.
6. Der Urlaubsanspruch entfällt bei verschuldeter fristloser Entlassung oder unberechtigter Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Angestellten, soweit er 2 Werktage für jeden vollen Beschäftigungsmonat überschreitet.
7. Im Ein- und Austrittsjahr wird ohne Rücksicht auf Erfüllung der Wartezeit nur Teilurlaub gewährt. Die Angestellten 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 1/2 Tag nicht berücksichtigt. Bruchteile von 1/2 Tag und mehr werden auf volle Tage aufgerundet.

- 7a) Bei ruhendem Arbeitsverhältnis entfällt der tarifliche Urlaubsanspruch.
8. Urlaub, der im laufenden Urlaubsjahr aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden konnte, ist bis zum 31.03. des folgenden Urlaubsjahres nachzugewähren. Bis zum Ende des Urlaubsjahres von dem Angestellten nicht genommener Urlaub muß ebenfalls bis zum gleichen Zeitpunkt angetreten sein, andernfalls der Anspruch erlischt.

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

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

9. Die Dauer des Urlaubs beträgt 27 Urlaubstage. Dieser Urlaub erhöht sich nach 5-jähriger, nach 10-jähriger und 15-jähriger Betriebszugehörigkeit um je einen Urlaubstag 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 gear-

beitet, 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 Rahmentarifvertrages hatten, behalten diesen Anspruch im Unternehmen weiterhin, begrenzt auf 30 Tage.

Der Zusatzurlaub der schwerbehinderten Menschen bleibt unberührt.

10. Das Urlaubsentgelt wird aufgrund der gesetzlichen Regelung, allerdings für die über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Tage höchstens für 48 Stunden wöchentlich berechnet.
11. Der Angestellte erhält zusätzlich zur Urlaubsvergütung ein Urlaubsgeld nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

- a) Das Urlaubsgeld beträgt ab 1. Januar 2005 14,00 € für jeden tariflichen Urlaubstag gemäß Ziffer 9.

Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Urlaubsgeld entsprechend dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit (§ 4 Ziffer 1).

- b) Das Urlaubsgeld ist zusammen mit der Urlaubsvergütung auszuführen. Bei Urlaubsteilung ist jeweils das anteilige Urlaubsgeld zu gewähren.

- c) Im Ein- und Austrittsjahr bemisst sich der Urlaubsgeldanspruch nach der Anzahl der dem Angestellten gemäß Ziffer 7 zustehenden tariflichen Urlaubstage. Voraussetzung für den Anspruch auf Urlaubsgeld ist in jedem Falle ein ununterbrochenes Beschäftigungsverhältnis von mindestens sechsmonatiger Dauer. Hat der Angestellte im Austrittsjahr mehr Urlaubsgeld erhalten, als ihm entsprechend der Urlaubszwölfteilung gemäß Ziffer 7 zusteht, so ist er verpflichtet, das zuviel erhaltene Urlaubsgeld bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Diese Rückzahlungspflicht erstreckt sich auf das gesamte, für das betreffende Urlaubsjahr gewährte Urlaubsgeld, wenn das Beschäftigungsverhältnis durch eine vom Angestellten verschuldete fristlose Entlassung oder einen von ihm begangenen Arbeitsvertragsbruch oder vor einer ununterbrochenen 6-monatigen Betriebszugehörigkeit des Angestellten endet.

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

- e) 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.

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

Diesen Angestellten ist – unter voller Anwendung der Bestimmungen der Ziffer 11 im Übrigen – ein Urlaubsgeld in Höhe von 7 € je Urlaubstag zu gewähren.

§ 10 Jahressonderzahlung

I. Voraussetzungen, Höhe und Fälligkeit

1. Die Angestellten erhalten eine Jahressonderzahlung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.
2. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt voraus, daß der Angestellte am Auszahlungstag in einem unbefristeten und ungekündigten Beschäftigungsverhältnis steht und dem Betrieb mindestens

seit dem 1. Juni des betreffenden Kalenderjahres ununterbrochen angehört.

3. Die Jahressonderzahlung beträgt:

für Angestellte mit mindestens einjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit 30 %

für Angestellte mit mindestens dreijähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit 35 %

für Angestellte mit mindestens sechsjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit 40 %

eines tariflichen Monatsverdienstes.

Stichtag für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der 15. Dezember des laufenden Kalenderjahres.

4. Tariflicher Monatsverdienst im Sinne der Ziffer 3 ist das Tarifgehalt, das dem Angestellten nach seiner Tätigkeit, seinem Lebensalter und oder seiner Tätigkeit in der jeweiligen Gehaltsgruppe zusteht. Maßgebend ist die Höhe des Tarifgehalts gemäß § 3 Abs. 1 des Gehaltstarifvertrages in der am Auszahlungstag gültigen Fassung.

5. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung in einer Höhe, die sich nach dem Verhältnis ihrer persönlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit (§ 4 Ziffer 1) bemisst.

6. Sofern die Anspruchsvoraussetzungen gemäß Ziffer 2 erfüllt sind, haben im Laufe des Kalenderjahres eintretende Angestellte Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzahlung. Sie beträgt für jeden vollen Kalendermonat ein Zwölftel der Jahressonderzahlung, die bei mindestens einjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit zu gewähren ist.

7. Angestellte, 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 ein Zwölftel der Jahressonderzahlung, die ihnen bei Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zugestanden hätte. Sie ist mit dem Tag der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fällig.

8. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung mindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Angestellte nicht für mindestens 14 Kalendertage Anspruch auf Gehalt oder Gehaltsfortzahlung hat. Bei längerer Arbeitsunfähigkeit des Angestellten 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.

9. Die Jahressonderzahlung ist – abgesehen von den Fällen der Ziffer 7 – spätestens am 15. Dezember auszus zahlen.

II. Anrechenbarkeit und Rückzahlung

1. Auf die Jahressonderzahlung können alle betrieblichen Leistungen wie z.B. Weihnachtsgratifikation, Jahresabschlußvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, 13. Monatsentgelt 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 Kündigung

1. Für die Beschäftigungsverhältnisse der Angestellten gelten die gesetzlich zulässigen Kündigungsfristen (vgl. § 622 BGB).
2. 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.
3. Das Arbeitsverhältnis endet abweichend von Abs. 2 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.

§ 12 Ausschlussfristen

1. Der Angestellte ist zur unverzüglichen Nachprüfung der Gehaltsabrechnung und des ausgezahlten Gehaltsbetrages verpflichtet. Einwendungen gegen die Richtigkeit der Gehaltsabrechnung sind spätestens an dem auf die Gehaltszahlung folgenden Werktag vorzubringen. Stimmt der Geldbetrag mit dem Gehaltsnachweis nicht überein, so hat der Angestellte dies sofort dem Auszahlenden zu melden.
2. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von drei Monaten nach ihrer Entstehung, 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 des 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.

§ 13

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.

§ 14
Schlichtung von Streitigkeiten

Für Streitigkeiten über die Auslegung dieses Vertrages wird ein Schiedsgericht mit je zwei von den Tarifvertragsparteien 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 Tarifvertragsparteien jeweils für die von Ihnen gestellten Beisitzer. Die Kosten des unparteiischen Vorsitzenden trägt jede Tarifvertragspartei zur Hälfte.

§ 15
Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag wird mit den vereinbarten Änderungen wieder in Kraft gesetzt.
2. Er kann mit dreimonatiger Frist erstmals zum 31.12.2016 gekündigt werden.
3. 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.

Wuppertal, den 20. August 2013

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

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Nordrhein-Westfalen
(ver.di NRW), Düsseldorf