



# Krafffahrerinnen und Krafffahrer für Güterfernverkehr

## Entgeltbeträge gültig ab dem 01. Oktober 2022

### Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>2</b>
<b>1 Tarifverträge</b>	<b>3</b>
<b>2 Geltungsbereich</b>	<b>3</b>
2.1 Räumlich	3
2.2 Fachlich	3
2.3 Persönlich	3
<b>3 Entgeltmodalitäten im Überblick</b>	<b>4</b>
<b>4 Entgelttabellen</b>	<b>5</b>
4.1 Entgeltgruppen der Krafffahrerinnen und Krafffahrer im Güterfernverkehr	5
4.2 Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftszeiten	5
4.3 Entgelte für Liegezeiten	6
<b>5 Zuschläge</b>	<b>7</b>
5.1 Mehrarbeit (Überstunden)	7
5.2 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	7
<b>6 Zulagen</b>	<b>8</b>
<b>7 Sonderzahlungen</b>	<b>8</b>
7.1 Jahressonderzahlung	8
<b>8 Anhang</b>	<b>10</b>
8.1 Erläuterungen zum Entgelt	10
8.2 Erläuterungen zur Eingruppierung	10
8.3 Erläuterungen zur Arbeitszeit	10
8.4 Erläuterungen zur flexiblen Arbeitszeit	11

## Vorwort

Öffentliche Aufträge im Land Berlin werden nach [§ 9 Absatz 1 Nummer 2 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes \(BerlAVG\)](#) nur an Auftragnehmer vergeben, die sich bei der Angebotsabgabe zur Tariffreue verpflichten. Dazu werden nachfolgend allgemeine Hinweise gegeben und die für die Tariffreue maßgeblichen Regelungen dargestellt.

### Personenkreis

Erfasst werden alle Beschäftigten eines Unternehmens, die bei der Ausführung des Auftrags eingesetzt werden. Unterauftragnehmer oder Verleiher von Arbeitskräften sind von den Auftragnehmern gemäß [§ 15 Absatz 1 Nummer 6 BerlAVG](#) vertraglich zur Einhaltung der Tariffreue zu verpflichten. Auszubildende werden nicht erfasst.

### Günstigkeitsprinzip

Auftragnehmer erhalten Aufträge nur, wenn sie sich bei der Angebotsabgabe verpflichten,

- ihren Beschäftigten den gesetzlichen Mindestlohn oder Branchenmindestlöhne nach dem [Arbeitnehmer-Entsendegesetz \(AEntG\)](#) zu zahlen,
- sich tariffreu zu verhalten und
- bei der Auftragsausführung mindestens den aktuellen Vergabemindestlohn zu zahlen.

Treffen den Auftragnehmer mehr als eine dieser Verpflichtungen, ist für die Beschäftigten die jeweils günstigere Regelung maßgeblich. Das heißt: Entsprechen die tariffreuepflichtigen Entgelte in Summe mindestens dem aktuellen Vergabemindestlohn, gelten diese Tarifentgelte. Unterschreiten sie diesen, ist stattdessen der Vergabemindestlohn zu zahlen.

Zu den maßgeblichen, der Tariffreuepflicht unterliegenden Entgelten zählen neben den Tarifgrundlöhnen auch die tariflichen Zuschläge, Zulagen und Sonderzahlungen, nicht jedoch Bestandteile wie zusätzliches Urlaubsgeld oder vermögenswirksame Leistungen. Sie sind nicht zu berücksichtigen und daher herauszurechnen. Ergibt sich hiernach ein Betrag von weniger als dem aktuellen Vergabemindestlohn, gilt wiederum der Vergabemindestlohn.

### Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge sind unabhängig von der Verpflichtung zur Tariffreue stets in Gänze einzuhalten. Dies gilt nicht für Betriebe, die nicht vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst werden.

# 1 Tarifverträge

Die Regelungen in den Ziffern 2 bis 8 wurden folgenden Tarifverträgen entnommen:

- [Manteltarifvertrag für Krafffahrerinnen und Krafffahrer im Güterfernverkehr Berlin und Brandenburg vom 20. Dezember 2007](#)
- [Lohntarifvertrag für Krafffahrerinnen und Krafffahrer im Güterfernverkehr Berlin vom 23. April 2018, mit Änderungsstarifvertrag vom 12. Mai 2022, gültig ab 01. April 2022](#)

## 2 Geltungsbereich

### 2.1 Räumlich

Die tariflichen Regelungen gelten für das Land Berlin.

### 2.2 Fachlich

Die Tarifverträge gelten für alle Betriebe des Speditions- und Logistikgewerbes sowie des gewerblichen Güterkraftverkehrs, soweit sie Güterfernverkehr betreiben.

Güterfernverkehr im Sinne dieser Tarifverträge ist jede Beförderung von Gütern in einem Umkreis von mehr als 150 Kilometer Luftlinie vom Standort des Betriebes mit einem Krafffahrzeug mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mindestens 7,5 Tonnen.

### 2.3 Persönlich

Erfasst werden alle Krafffahrerinnen oder Krafffahrer und Beifahrerinnen oder Beifahrer, die überwiegend, das heißt mehr als 50 % der tatsächlich geleisteten Arbeits- und Bereitschaftszeit innerhalb eines Kalendermonats, im Güterfernverkehr beschäftigt sind.



### 3 Entgeltmodalitäten im Überblick

<b>Grundentgelt</b>	<b>Betrag ab dem 01. Oktober 2022</b>	<b>Detailansicht</b>
Stundenentgelt	12,40 € bis 12,80 €	Seite 5
Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftszeiten	70 % oder 100 %	Seite 5
Liegezeiten (ganztäglich, 24 Stunden)	8 Stunden-Tageslohn	Seite 6
<b>Zuschläge</b>	<b>Zuschlagshöhe</b>	<b>Detailansicht</b>
Mehrarbeit (Überstunden)	25 % des Stundenlohns	Seite 7
Nachtarbeit	3,00 € oder 6,00 € je Nachtschicht	Seite 7
Sonntagsarbeit	50 % des Stundenlohns	Seite 7
Feiertagsarbeit	100 % des Stundenlohns	Seite 8
<b>Zulagen</b>	<b>Zulagenhöhe</b>	<b>Detailansicht</b>
Keine tariffreuerrelevante Regelung	Keine tariffreuerrelevante Regelung	Seite 8
<b>Sonderzahlungen</b>	<b>Zahlungshöhe</b>	<b>Detailansicht</b>
Jahressonderzahlung	89,48 € bis 460,16 € jährlich	Seite 8
<b>Arbeitszeit</b>	<b>Arbeitszeitregelung</b>	<b>Detailansicht</b>
Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden	Seite 10

## 4 Entgelttabellen

### 4.1 Entgeltgruppen der Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer im Güterfernverkehr

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit	Anforderungen an die Tätigkeit	Tarifentgelt Bruttoangaben
A 1	<b>Tätigkeit:</b> Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer	<b>Regelqualifikation:</b> Mit einer dreijährigen Ausbildung oder mit einem dem gleichgestellten Abschluss und mindestens dreijähriger Praxis	Ab 01.10.2022 Stundenlohn <b>12,80 €</b>
A 2	<b>Tätigkeit:</b> Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer	<b>Regelqualifikation:</b> Keine tarifliche Regelung vorgesehen (ohne Ausbildung)	Ab 01.10.2022 Stundenlohn <b>12,40 €</b>

### 4.2 Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftszeiten

Entgeltgrundlage	Erläuterung	Tarifentgelt
<b>Arbeitsbereitschaft</b> § 4 Absatz 5 Manteltarifvertrag	<b>Grundsatz: Arbeitszeit</b> Arbeitsbereitschaft ist Arbeitszeit und ist mit dem vollen tariflichen Lohn der jeweiligen Entgeltgruppe zu bezahlen. Pausen und Ruhezeiten sind nicht zu vergüten, auch wenn sie außerhalb des Standortes anfallen.	<b>100 %</b>  des tariflichen Stundenlohnes
<b>Bereitschaftszeiten 1</b> § 4 Absatz 1 Nummer 3 a) und b) und Absatz 5 Nummer 2 a) Manteltarifvertrag	<b>Fahrpersonal: Anwesenheits- und Wartezeiten</b> Diese Zeiten werden mit vollem Stundenlohn vergütet: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeiten, in denen das Fahrpersonal nicht verpflichtet ist, an seinem Arbeitsplatz zu bleiben, in denen es sich jedoch in Bereitschaft halten muss, um etwaigen Anweisungen zur Aufnahme oder Wiederaufnahme der Fahrtätigkeit oder zur Ausübung anderer Arbeiten Folge zu leisten;</li> <li>• Zeit des Wartens auf Be- und Entladung oder die Zollabfertigung, wenn die Fahrerin oder der Fahrer sich in dieser Zeit im Fahrzeug oder anderweitig erholen kann.</li> </ul>	<b>100 %</b>  des tariflichen Stundenlohnes
<b>Bereitschaftszeiten 2</b> § 4 Absatz 1 Nummer 3 c) und Absatz 5 Nummer 2 b) Manteltarifvertrag	<b>Fahrpersonal: Kabinen- und Beifahrerzeiten</b> Zu den Bereitschaftszeiten zählen für Fahrpersonal, das sich beim Fahren abwechselt, die Zeit, die während der Fahrt neben der Fahrerin oder neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbracht wird.	<b>70 %</b>  des tariflichen Stundenlohnes

Entgeltgrundlage	Erläuterung	Tarifentgelt
<b>Bereitschaftszeiten 3</b> § 4 Absatz 1 Nummer 3 d) und Absatz 5 Nummer 2 c) Manteltarifvertrag	<b>Besondere Zeiten: Fähre, Zugfahrt, Grenze</b> 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. Zeiten auf der Fähre oder dem Zug werden nicht vergütet, wenn es sich weder um Arbeitszeit noch um Bereitschaftszeit handelt.	-

### 4.3 Entgelte für Liegezeiten

Entgeltgrundlage	Erläuterung	Tarifentgelt
<b>Liegezeiten</b> § 4 Absatz 4 Manteltarifvertrag	<b>Ganztägige Liegezeit (24 Stunden)</b> Ganztägige Liegezeiten (24 Stunden), die infolge Wartens auf Rückladungen oder aus sonstigen Gründen außerhalb des Standortes entstehen, gelten nicht als Arbeitszeit, sofern die Beschäftigten über diese Zeit frei verfügen können. Ansonsten haben die Beschäftigten für die Liegezeit einen Lohnanspruch auf Anrechnung von 8 Stunden je Liegetag als Bereitschaftszeit (Anwesenheits- und Wartezeit, siehe Ziffer 4.2). <b>Liegenzeiten von mehr als 24 Stunden</b> Durch längere Liegezeiten verlieren die Beschäftigten nicht die Ansprüche auf die tarifvertraglich festgelegten und regelmäßig bezahlten Löhne.	Liegezeit für je 24 Stunden Lohnanspruch  <b>Anrechnung            von 8 Stunden            je Liegetag</b>

## 5 Zuschläge

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur jeweils der höchste Zuschlag zu zahlen. Davon unberührt bleibt der Zuschlag für Nachtarbeit.

### 5.1 Mehrarbeit (Überstunden)

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
<b>Mehrarbeit</b> § 6 Nummer 1 Manteltarifvertrag	<p><b>Zuschlagspflichtige Mehrarbeit (Überstunden) ist:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>jede geleistete Wochenstunde (Arbeitszeit siehe Erläuterung unter Ziffer 8.3), sowie</li> <li>Bereitschaftszeit (siehe Bereitschaftszeit Ziffer 4.2.),</li> </ul> <p>die über die festgelegte regemäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht. Grundsätzlich beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.</p> <p>Sie kann bis zu 60 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von regelmäßig sechs Monaten 48 Stunden Arbeitszeit nicht überschritten werden. Angefangene halbe Stunde werden als halbe Stunde berechnet.</p> <p><b>Fahrzeugbesetzung mit zwei Fahrerinnen oder Fahrern</b></p> <p>Bei der Besetzung des Fahrzeugs mit zwei Fahrerinnen oder Fahrern beträgt der Zuschlag 25 % ab der 51. Wochenstunde einschließlich der Kabinenzeit (für Fahrpersonal, das sich beim Fahren abwechselt, die Zeit, die während der Fahrt neben der Fahrerin oder den Fahrer oder in einer Schlafkabine verbracht wird).</p>	<p><b>Grundsatz</b></p> <p><b>25 %</b> des tariflichen Stundenlohns</p> <p><b>25 %</b> bei Besetzung mit zwei Fahrerinnen und Fahrer ab der 51. Wochenstunde</p>

### 5.2 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
<b>Nachtarbeit</b> § 6 Nummer 2 Manteltarifvertrag	<p>Geleistete Nachtarbeit zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr.</p> <p>Es wird ein Zuschlag für Arbeits- und Bereitschaftszeit je Nacht gezahlt und zwar für weniger als 4 Stunden und über 4 Stunden je Nachtschicht.</p>	<p>bis zu 4 Stunden <b>3,00 €</b></p> <p>über 4 Stunden <b>6,00 €</b></p> <p>je Nachtschicht</p>
<b>Sonntagsarbeit</b> § 6 Nummer 3 Manteltarifvertrag	<p>Geleistete Arbeit an Sonntagen von 0:00 Uhr bis 24:00.</p>	<p><b>50 %</b> des tariflichen Stundenlohnes</p>

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
<b>Feiertagsarbeit</b> § 6 Nummer 3 Manteltarifvertrag	Geleistete Feiertagsarbeit und zwar an Wochenfeiertagen zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr.  Wochenfeiertage sind Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind.	<b>100 %</b> des tariflichen Stundenlohnes

## 6 Zulagen

Die tariflichen Regelungen enthalten keine der Tariffreuepflicht unterliegenden Zulagen.

## 7 Sonderzahlungen

### 7.1 Jahressonderzahlung

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
<b>Jahressonderzahlung Vollanspruch</b> § 11 Nummer 1, 5 und 6 Manteltarifvertrag	<p><b>Betriebszugehörigkeit</b></p> <p>Die Beschäftigten erhalten in Abhängigkeit von der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit in jedem Kalenderjahr eine Jahressonderzahlung (Weihnachtsgratifikation).</p> <p><b>Auszahlung und Stichtag</b></p> <p>Die Auszahlung hat in zeitlichem Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest bis spätestens zum 10. Dezember des Jahres zu erfolgen. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 10. Dezember.</p> <p><b>Anspruchsberechtigung</b></p> <p>Anspruchsberechtigt sind alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung besteht, sofern sie die Dauer der Betriebszugehörigkeit erfüllen.</p>	<p><b>Betriebszugehörigkeit Vollanspruch</b></p> <p>nach mindestens 1 Jahr: <b>89,48 €</b></p> <p>nach mindestens 3 Jahren: <b>178,95 €</b></p> <p>nach mindestens 5 Jahren: <b>281,21€</b></p> <p>nach mindestens 7 Jahren: <b>357,90 €</b></p> <p>nach mindestens 10 Jahren: <b>460,16 €</b></p>
<b>Teilzeitbeschäftigung</b> § 11 Nummer 3, 5 Manteltarifvertrag	<p><b>Teilzeitbeschäftigte</b></p> <p>Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit anteilig.</p> <p><b>Auszahlung und Stichtag</b></p> <p>Die Auszahlung hat in zeitlichem Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest bis spätestens zum 10. Dezember des Jahres zu erfolgen. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 10. Dezember.</p>	<p><b>Teilzeitbeschäftigte Teilanspruch</b></p> <p>nach vereinbarter Wochenarbeitszeit</p>



Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
<p><b>Minderung der Ansprüche</b></p> <p>§ 11 Nummer 4 Manteltarifvertrag</p>	<p><b>Minderung der Jahressonderzahlung</b></p> <p>um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keinen Anspruch hat auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entgelt</li> <li>• Urlaubsentgelt</li> <li>• Krankentgelt oder auf einen Unterschiedsbetrag zwischen Netto-Gehalt und Krankengeld</li> <li>• Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (<a href="#">Mutterschutzgesetz</a>)</li> </ul>	<p>Minderung je Monat <b>um ein Zwölftel (1/12)</b></p>
<p><b>Zurückzahlung der Jahressonderzahlung</b></p> <p>§ 11 Nummer 7 Manteltarifvertrag</p>	<p><b>Rückforderung</b></p> <p>Die zuletzt gezahlte Jahressonderzahlung kann zurückgefordert werden, soweit sie die Summe von 51,14 € überschreitet, wenn das Arbeitsverhältnis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• durch Eigenkündigung des Beschäftigten oder</li> <li>• durch verhaltensbedingte Kündigung bis zum 31. März des Folgejahres endet.</li> </ul>	<p>möglich ab einer Überschreitung von <b>51,14 €</b></p>

## 8 Anhang

### 8.1 Erläuterungen zum Entgelt

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<b>Mindestentgelte in brutto</b>	Alle Tarifentgelte sind Mindestentgelte und in brutto ausgewiesen.
<b>Entgeltumwandlung</b>	Es ist ausreichend, wenn die gezahlten Beträge einschließlich etwaiger Entgeltbestandteile, die Beschäftigte über ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber für eine betriebliche Altersversorgung abziehen und beispielsweise an einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse zahlen lassen, die geforderten Beiträge insgesamt erreichen.

### 8.2 Erläuterungen zur Eingruppierung

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<b>Besitzstandswahrung</b> § 1 Absatz 3 a Lohntarifvertrag	Beschäftigte, die beim Abschluss des Lohntarifvertrages betrieblich höhere Löhne erhalten haben, behalten diese solange als Besitzstand weiter, bis der Tariflohn den Besitzstand erreicht beziehungsweise überschritten hat.

### 8.3 Erläuterungen zur Arbeitszeit

Arbeitszeitregelung	Erläuterung
<b>Grundsatz: Arbeitszeit</b> § 4 Absatz 1 Nummer 1 und 2 Manteltarifvertrag	<p><b>Arbeitszeit ist die Zeitspanne zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende,</b> während der die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz sind, der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen und während sie ihre Funktion oder Tätigkeit ausüben. Das sind insbesondere die Zeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des reinen Dienstes am Steuer (Lenkzeit);</li> <li>• der Überwachung und Ausführung von Be- und Entladearbeiten;</li> <li>• der Reparaturarbeiten, Vor- und Abschlussarbeiten;</li> <li>• sonstiger Arbeiten, zum Beispiel solche, die dazu dienen, die Sicherheit des Fahrzeugs und der Ladung zu gewährleisten oder die zur Erledigung von gesetzlichen oder behördlichen Formalitäten aufgewandt werden, die in direktem Zusammenhang mit der gerade ausgeführten speziellen Transporttätigkeit stehen.</li> </ul> <p><b>Nicht zur Arbeitszeit gerechnet werden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lenkzeitunterbrechungen,</li> <li>• Pausen, Ruhezeiten sowie Bereitschaftszeiten.</li> </ul>

Arbeitszeitregelung	Erläuterung
<b>Regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich</b> § 4 Absatz 2 Nummer 1 Manteltarifvertrag	<b>Wöchentliche Arbeitszeit: 40 Stunden</b> Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Sie kann bis zu 60 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von regelmäßig 6 Monaten 48 Stunden Arbeitszeit nicht überschritten werden. Das gilt auch für Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter.
<b>Höchstleistungszeit monatlich</b> § 4 Absatz 2 Nummer 2 Manteltarifvertrag	<b>Monatliche Höchstleistungszeit: 208 Stunden</b> Die monatliche Höchstleistungszeit (regelmäßige Monatsarbeitszeit und Mehrarbeit) beträgt 208 Stunden. Arbeitszeit und Bereitschaftszeit (Anwesenheits- und Wartezeit, siehe auch Ziffer 4.2) dürfen monatlich 244 Stunden nicht überschreiten. Durch weitere Bereitschaftszeiten für Zwei-Fahrerbesatzung in Fahrzeugen mit Schlafkabine und Zeiten auf der Fähre oder dem Zug kann die Gesamteinsatzzeit um weitere 74 Stunden erhöht werden.
<b>Tägliche Arbeitszeit</b> § 4 Absatz 2 Nummer 3 Manteltarifvertrag	<b>Höchstleistungszeit täglich: 10 Stunden</b> Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu 10 Stunden betragen. Bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (siehe Ziffer 4.2) regelmäßig und in erheblichem Umfang kann sie auch über 10 Stunden hinaus <a href="#">gemäß § 7 Absatz 1a Arbeitszeitgesetz</a> bis auf 12 Stunden verlängert werden.
<b>Durchschnittsberechnung</b> § 4 Absatz 3 § 5 Nummer 3 Manteltarifvertrag	<b>Innerhalb des Ausgleichszeitraumes von 26 Wochen</b> Bei der Berechnung der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit innerhalb des Ausgleichszeitraums (siehe Ziffer 8.4) werden gesetzliche Urlaubstage und Arbeitsunfähigkeitszeiten bei einer Fünf-Tage-Woche mit einem Fünftel der wöchentlichen tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit berücksichtigt.

## 8.4 Erläuterungen zur flexiblen Arbeitszeit

Arbeitszeitregelung	Erläuterung
<b>Flexible Arbeitszeit</b> § 5 Nummer 1 Manteltarifvertrag	<b>Ausgleichszeitraum: 26 Wochen</b> Mit der flexiblen Arbeitszeit wird eine flexible Verteilung der tarifvertraglich beziehungsweise arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit innerhalb eines maximalen Ausgleichszeitraumes ermöglicht. Aufgrund betrieblicher Gründe können durch die Arbeitgeberin oder Arbeitgeber Abweichungen von der geplanten Arbeitszeit veranlasst werden.
<b>Konstantes Monatsgrundentgelt</b>	<b>Entlohnung während der flexiblen Arbeitszeit: 173 Stunden im Monat</b> Das konstante Monatsgrundentgelt wird für die Vollbeschäftigten für 173 Stunden im Monat gezahlt.

Arbeitszeitregelung	Erläuterung
§ 5 Nummer 2 Manteltarifvertrag	<p>Die Entlohnung der Beschäftigten, die in flexibler Arbeitszeit arbeiten, erfolgt unabhängig von dem tatsächlichen Umfang der monatlich geleisteten Arbeitsstunden.</p> <p>Für nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird ein anteiliges Entgelt auf Grundlage der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit gezahlt.</p>
<b>Arbeitszeitkonto</b> § 5 Nummer 3, 4 und 7 Manteltarifvertrag	<p><b>Grundlage der flexiblen Arbeitszeit: Einführung eines Arbeitszeitkontos</b></p> <p>Grundlage der flexiblen Arbeitszeit ist die Einführung eines individuellen Arbeitszeitkontos für die Beschäftigten mit einem maximalen Ausgleichszeitraum von bis zu 26 Wochen.</p> <p>Im Arbeitszeitkonto werden die Über- und Unterschreitungen (Abweichungen) von der festgelegten täglichen Bezugsarbeitszeit saldiert. Das individuelle Arbeitszeitkonto darf in der Regel das 1 - fache, in Ausnahmen maximal das 2- fache, der tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit an Mehrarbeit (Arbeitszeitguthaben) oder Minderarbeit (Arbeitszeitschuld) nicht überschreiten.</p> <p><b>Zuschlagspflichtige Mehrarbeit am Ende des Ausgleichszeitraumes</b></p> <p>Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes (26 Wochen) ein Mehrarbeitsguthaben auf dem Arbeitszeitkonto, so gilt dies als zuschlagspflichtige Mehrarbeit, die im Folgemonat durch Bezahlung abgegolten wird. Dabei wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde berechnet (siehe Ziffer 5.1. Mehrarbeit).</p> <p>Verbleibt am Ende des Ausgleichszeitraumes eine Arbeitszeitschuld, so gilt die individuelle regelmäßige Arbeitszeit als erbracht.</p> <p>Dies gilt auch bei vorzeitiger Abrechnung des Arbeitszeitkontos aufgrund des Wechsels in einen Bereich ohne flexible Arbeitszeit oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p><b>Feststellung von Abweichungen im Arbeitszeitkonto: Fünf-Tage-Woche</b></p> <p>Zur Feststellung der im Arbeitszeitkonto zu saldierenden Abweichungen wird an fünf Tagen in der Woche eine tägliche Bezugsarbeitszeit von ein Fünftel (1/5) der tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit festgelegt. Zwischen den Betriebsparteien kann hiervon abweichend als Bezugsarbeitszeit die tarifvertragliche wöchentliche Arbeitszeit in einem Arbeitszeitplan mit täglichem Arbeitsbeginn und Arbeitsende festgelegt werden.</p>

Ende



# Anlage Linksammlung: Tarifverträge Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer im Güterfernverkehr

Manteltarifvertrag für Kraftfahrer im Güterfernverkehr Berlin und Brandenburg vom  
20. Dezember 2007

- [Manteltarifvertrag](https://www.boeckler.de/pdf/ta_tv_Privates_Verkehrsgewerbe_Gueterfernverkehr_Berlin_und_Brandenburg_Kraftfahrer_MTV_2007.pdf)  
([https://www.boeckler.de/pdf/ta\\_tv\\_Privates\\_Verkehrsgewerbe\\_Gueterfernverkehr\\_Berlin\\_und\\_Brandenburg\\_Kraftfahrer\\_MTV\\_2007.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/ta_tv_Privates_Verkehrsgewerbe_Gueterfernverkehr_Berlin_und_Brandenburg_Kraftfahrer_MTV_2007.pdf))