



Manteltarifvertrag

für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Verkehrsgewerbes im Lande Niedersachsen vom 27.
November 1998

Zwischen dem

Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen e.V., Hannover

- einerseits-

und der

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltungen Niedersachsen und Weser-
Ems, Nordwest,

- andererseits -

wird folgender

Manteltarifvertrag

abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

- a) räumlich: für das Land Niedersachsen;
für Omnibusbetriebe im Land Bremen, die ihren Sitz in Niedersachsen haben;
- b) fachlich: für alle Betriebe des privaten Verkehrsgewerbes,
und zwar:
Güternahverkehr und Güterfernverkehr
sowie vom GüKG freigestellte Beförderung,
Möbelspedition einschl. Möbelfernverkehr,
Spedition und Logistik,
Omnibusverkehr und Touristik,
Taxi und Mietwagen,
Schwertransporte und Autokrane;
- c) persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und
Auszubildenden, soweit sie nicht von dem jeweils gültigen Bundesmanteltarifvertrag
für den Güter- und Möbelfernverkehr erfaßt werden.

Für die überwiegend im Güter- und Möbelfernverkehr beschäftigten gewerblichen
Arbeitnehmer und Auszubildenden gelten ergänzend zum Bundesmanteltarifvertrag
Fernverkehr die folgenden Vorschriften des niedersächsischen Manteltarifvertrages:
§ 3, § 5 Abs. 1c und 2c, § 9 Abs. 4 und 7, § 10, § 12, § 13, § 16, § 17, Anlage 1
Abs. 1c und 1d, Anlage 2.

§ 2

Sondervereinbarungen

Für gewerbliche Arbeitnehmer der nachstehenden Gruppen werden Sondervereinbarungen ergänzend abgeschlossen:

1. Möbeltransport (Anlage 1)
2. Schwertransport (Anlage 2)
3. Kraftomnibusverkehr (Anlage 3)
4. Kraftdroschken (Anlage 4)

§ 3

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich abgeschlossen sind.
Ist das Beschäftigungsverhältnis auf Zeit abgeschlossen, so endet es mit Ablauf der Zeit. Ist das Beschäftigungsverhältnis für einen bestimmten Zweck abgeschlossen, so endet es bei Erreichung des Zweckes, jedoch soll dem Arbeitnehmer die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit einer Frist von 14 Tagen angekündigt werden.
2. Die Dauer der Probezeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt.
Sie darf höchstens auf 3 Monate vereinbart werden.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von einer Woche schriftlich gekündigt werden.
3. Nach Beendigung der Probezeit gelten beiderseits folgende Kündigungsfristen:
während der ersten 6 Monate der Beschäftigung
 1 Woche zum Wochenschluß
nach 6 Monaten
 2 Wochen zum Wochenschluß
mit Beginn des 3. Beschäftigungsjahres
 3 Wochen zum Wochenschluß
mit Beginn des 6. Beschäftigungsjahres
 1 Monat zum Monatsende
mit Beginn des 11. Beschäftigungsjahres
 3 Monate zum Monatsende
mit Beginn des 18. Beschäftigungsjahres
 6 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.

Längere beiderseitige Kündigungsfristen können vereinbart werden (s. Protokollnotiz).
4. Für die fristlose / außerordentliche Kündigung gilt § 626 BGB. Eine schriftliche Begründung ist erforderlich.
5. Der Arbeitnehmer hat aus begründetem Anlaß Anspruch auf ein Zwischenzeugnis und bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf Erteilung eines Zeugnisses, das Auskunft über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit gibt und sich auf Wunsch auch auf Führung und Leistung zu erstrecken hat.
6. Ohne Kündigung endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in welchem der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin das 65. Lebensjahr vollenden.
7. Die Beantragung des vorzeitigen Altersruhegeldes ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

§ 4

Arbeitszeit

1. a) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 40 Stunden.

Die verkürzte Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 39 Stunden.

- b) Die Differenz zwischen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der verkürzten Arbeitszeit wird durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen. Der Ausgleich erfolgt in Zeitabschnitten von vier Monaten. Die in diesem Zeitraum angesammelte Freizeit wird möglichst zusammenhängend gewährt.

Freizeitausgleich kann nicht gewährt werden in Zeiten, in denen der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen zur Arbeit nicht herangezogen werden kann.

Bei der Gewährung des Freizeitausgleichs sind die betrieblichen Belange sowie die persönlichen Belange des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Sie unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. In Betrieben ohne Betriebsrat gilt die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffende Vereinbarung.

- c) Mit Zustimmung des Betriebsrates kann eine abweichende Regelung getroffen werden. Soweit ein Betriebsrat nicht vorhanden ist, muß zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Einvernehmen hergestellt werden. Eine finanzielle Abgeltung des Freizeitanspruches ist ausgeschlossen. Kann der Freizeitausgleich wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Wird bei einer abweichenden Regelung nur die verkürzte Arbeitszeit geleistet, ist ein entsprechender Lohnausgleich vorzunehmen.

Für Teilzeitkräfte wird im Volumen der Arbeitszeitverkürzung ein Lohnausgleich anteilig gezahlt.

Mit Zustimmung des Betriebsrates kann eine abweichende Regelung getroffen werden. Soweit ein Betriebsrat nicht vorhanden ist, kann auf Wunsch des Arbeitnehmers ein anderer Ausgleich erfolgen (s. Protokollnotiz).

2. a) Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer beträgt 8 Stunden.

Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

- b) Die werktägliche Arbeitszeit kann an höchstens 60 Tagen im Jahr auf 10 Stunden ohne (Zeit-)Ausgleich verlängert werden.
- c) Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die werktägliche Arbeitszeit bei Kraftfahrern, Möbelträgern und Beifahrern auf 12 Stunden ohne (Zeit-)Ausgleich verlängert werden.
- d) Für Wächter kann die Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich verlängert werden. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann die tägliche Schichtzeit bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden.
- e) Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeiter darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten im Durchschnitt 8 Stunden Arbeitszeit werktäglich nicht überschritten werden.

Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die tägliche Arbeitszeit der Nachtarbeiter über 10 Stunden hinaus ohne (Zeit-)Ausgleich verlängert werden.



3. Die Lenkzeiten, die Lenkzeitunterbrechungen, die Pausen und die Ruhezeiten einschl. der Schichtzeiten richten sich nur nach den Bestimmungen der VO (EWG) in der jeweils gültigen Fassung, derzeit VO (EWG) 3820/85. Im grenzüberschreitenden Nahverkehr wird die Schichtzeit gem. § 5 BMT-Fern begrenzt.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die gesetzlich oder tariflich zugelassene Mehrarbeit zu leisten.
5. An den Tagen vor Weihnachten, Neujahr, Ostern und Pfingsten endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr. Für den Ausfall tritt keine Minderung des Arbeitsentgelts ein.

Ausnahme: Personenverkehr und Möbeltransport.

6. Für die Arbeitszeit der Jugendlichen gelten die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.
7. Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Wochentage kann mit Zustimmung des Betriebsrates so erfolgen, daß jeder zweite Sonnabend arbeitsfrei ist.

§ 5

Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. a) Überstunden sind die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinausgehenden Arbeitszeiten.
b) Der Überstundenzuschlag beträgt 25 %.
c) Überstunden können innerhalb der nächsten vier Wochen durch Freistellung von der Arbeit abgegolten werden. Die Zuschläge sind zu zahlen oder durch Freizeit abzugelten.
d) Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr. Für die Nachtarbeit ist ein Zuschlag von 50 % auf den Stundenlohn zu zahlen. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die regelmäßig Nachtarbeit leisten. Für regelmäßige Nachtarbeit in Speditions- und Güternahverkehrsbetrieben sowie für Wagenwäscher und Beschäftigte der Werkstätten wird ein Zuschlag von 15 % gewährt.
e) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 0.00 und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

Statt der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr kann betrieblich eine Änderung von Beginn und Ende festgelegt werden, wobei jedoch die Zeitspanne von 24 Stunden beibehalten werden muß.

Ausnahme: Güter- und Möbelfernverkehr.

2. a) Für Arbeiten an Sonntagen - für das Kraftomnibusgewerbe an den dienstplanmäßig freien Tagen - beträgt der Zuschlag 50 %.
b) Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen beträgt der Zuschlag 100 %.
c) Arbeiten an Sonn- und Feiertagen können auch innerhalb der nächsten zwei Wochen durch Freistellung von der Arbeit abgegolten werden. Die Zuschläge sind zu zahlen oder durch Freizeit abzugelten.
3. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge im Omnibusverkehr wird jeweils nur der höchste Zuschlag gezahlt. Dies gilt nicht für Heiligabend und Silvester.

§ 6

Zulagen

Arbeitnehmer, die erheblich über das gewöhnliche Maß ihrer sonstigen Arbeit hinaus schmutzige, gefährliche oder erschwerte Arbeit verrichten, erhalten eine Zulage von 15 % pro Stunde. Durch Betriebsvereinbarungen können abweichende oder ergänzende Regelungen getroffen werden

§ 7

Zahlung des Entgelts

1. Die Festsetzung der Löhne erfolgt in einem besonderen Lohnvertrag.
2. Eine Vereinbarung über Kilometergeld oder Beteiligung am Frachturnsatz sowie Akkord- und Prämienarbeit ist für Kraftfahrer und Beifahrer aus Gründen der Verkehrssicherheit unzulässig. Ausgenommen sind die Arbeitnehmer im Taxigewerbe.
3. Zulagen sind in der Lohnfestsetzung getrennt vom Tariflohn auszuweisen, jedoch ist eine Pauschalierung des Lohnes einschließlich der Abgeltung von Mehrarbeit zulässig, wenn sichergestellt ist, daß die Mindestbestimmungen des Tarifvertrages eingehalten werden.
4. Eine geringfügige Minderung des Entgelts ist auf Wunsch des Arbeitnehmers zulässig.
5. Die Lohnzahlung erfolgt wöchentlich oder monatlich.

Jedem Arbeitnehmer ist eine Aufstellung auszuhändigen, aus der die Gesamtzahl der geleisteten Stunden, die Zuschläge und Zulagen, die Spesen und die gesetzlichen Abzüge ersichtlich sind.

Bei der Zahlung von Pauschallohn erfolgt eine Lohnabrechnung.

§ 8

Spesen

Gewerbliche Arbeitnehmer in Speditions-, Möbeltransport- und Güternahverkehrsbetrieben erhalten Spesen in folgender Höhe:

1. bei eintägige Abwesenheit

von 6 - 12 Stunden	DM 8,--	4,09 EURO
über 12 Stunden	DM 16,--	8,18 EURO

bei mehrtägiger Abwesenheit

von 6 - 8 Stunden	DM 10,30 pro Tag	5,27 EURO
von über 8 - 10 Stunden	DM 16,50 pro Tag	8,44 EURO
von über 10 - 12 Stunden	DM 28,00 pro Tag	14,32 EURO
über 12 Stunden	DM 32,50 pro Tag	16,62 EURO

3. Voraussetzung für eine Spesenzahlung ist eine Abwesenheit von der Arbeitsstätte von 6 Stunden und mehr als 20 km Entfernung.

§ 9

Urlaub

1. Der Urlaubsanspruch für Jugendliche richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.
2. Der Urlaubsanspruch für Erwachsene richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung, soweit nachfolgend nicht etwas anderes vereinbart wurde.
3. Der Urlaub dient der Erholung. Arbeitsleistungen gegen Entgelt während des Urlaubs sind unzulässig.
4. a) In den Bereichen Güternahverkehr, Güterfernverkehr, Möbeltransport, Spedition und Logistik sowie Taxi und Mietwagen beträgt der jährliche Grundurlaub

30 Tage.

Urlaubstage sind die Tage von Montag bis einschließlich Freitag:

Der Höchstsatz unter Einschluß des Zusatzurlaubes gem. § 16 Ziff. 6 BMT (in seiner jeweiligen Fassung) wird auf 35 Arbeitstage begrenzt.

Arbeitnehmer und Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse nach dem 30.09.1997 begonnen haben und die zuletzt keine 5 zusammenhängenden Jahre in einem vom Geltungsbereich des MTV erfaßten Betrieb beschäftigt waren, erhalten

27 Urlaubstage.

- b) Maßgebend ist das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres.
- c) § 9 Nr. 4 a.) und b.) gilt nicht für Omnibusbetriebe (s. Anlage 3 C 3).
5. Eine nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit unterbricht den Urlaub.
6. Nach einjähriger Betriebszugehörigkeit wird für jeden tarifmäßigen Urlaubstag ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von

28,-- DM / 14,32 EURO

gezahlt. Jugendliche erhalten die Hälfte, Teilzeitkräfte entsprechend ihrer Arbeitszeit.

Das Urlaubsgeld ist spätestens bis zum 30. Juni zu zahlen.

7. Ein Urlaubsanspruch besteht nicht für den Anteil des Jahresurlaubs, der dem Arbeitnehmer bereits von einem anderen Arbeitgeber gewährt oder abgegolten worden ist. Im Ein- und Austrittsjahr wird Teilurlaub gewährt. Der Arbeitnehmer erhält für jeden Beschäftigungsmonat, in dem er mehr als 15 Tage beschäftigt war, 1/12 des ihm zustehenden Jahresurlaubs.

Ergeben sich aus der anteiligen Urlaubsgewährung bei einem Ausscheidenden Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von einem halben Tag und mehr auf einen vollen Tag aufgerundet.

8. Der Urlaubsanspruch entfällt bei durch vorsätzliches Handeln bedingter fristloser Entlassung und bei unberechtigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, soweit er 2 Werktage für jeden vollen Beschäftigungsmonat überschreitet.

9. Der Zeitpunkt des Urlaubs ist nach Möglichkeit unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers zu vereinbaren, jedoch ist die geregelte Durchführung des Betriebes sicherzustellen.

Eine geldliche Abfindung des Urlaubs ist nur im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und in den Grenzen der Ziff. 10 dieses Tarifvertrages zulässig.

10. Von dem tariflichen Jahresurlaub können auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. des Auszubildenden (in Betrieben mit Betriebsrat mit Zustimmung des Betriebsrates) bis zu 5 Urlaubstage abgegolten werden. Dabei darf der Urlaub 25 Tage nicht unterschreiten. Für die Berechnung der Abgeltung gilt die Regelung des § 12 MTV. Für die abgegoltenen Urlaubstage ist Urlaubsgeld zu zahlen.

§ 10

Bezahlte Freistellung

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes

1. bis zur Dauer eines Arbeitstages
 - a) bei Arbeitsversäumnis aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Beschuldigter oder als Partei in Zivilprozessen. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, die öffentlich-rechtlich festgesetzte Vergütung in Anspruch zu nehmen und sich anrechnen zu lassen;
 - b) für notwendig versäumte Arbeitszeit bei Verhinderung durch eine amtsärztlich oder kassenärztlich angeordnete Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Arbeitnehmers, sofern die amtlichen Untersuchungsstellen den Lohnausfall nicht erstatten;
 - c) bei Ablegung von beruflichen Prüfungen für das Verkehrsgewerbe;
 - d) bei Teilnahme an der Beerdigung oder Einäscherung von Angehörigen der gleichen Arbeitsstätte, sofern von der Geschäftsleitung das Einverständnis hierzu vorliegt;
2. für einen Arbeitstag
 - a) bei Todesfall von Familienangehörigen des eigenen Hausstandes sowie der Eltern und Schwiegereltern,
 - b) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand (auch bei Erstbezug),
 - c) bei Hochzeit der eigenen Kinder,
 - d) bei goldener Hochzeit der Eltern;
3. für zwei Arbeitstage
 - a) bei eigener Hochzeit oder Silberhochzeit,
 - b) bei Niederkunft der Ehefrau;
4. für drei Arbeitstage beim Tode des Ehegatten;
5. für die Dauer der notwendig versäumten Arbeitszeit für die Teilnahme an einer Tarifverhandlung über die Änderung oder den Abschluß dieses Tarifvertrages. Diese Regelung gilt für maximal zehn Kommissionsmitglieder je Verhandlung.
6. für die Dauer bis zu sechs Wochen;
im Falle unverschuldeter Inhaftierung bei Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit außerhalb der Bundesrepublik Deutschland.

§ 10 a

Mandatsträger der ÖTV erhalten für die Zeit ihrer Ausübung ehrenamtlicher, gewerkschaftlicher Tätigkeit im Kreis-, Bezirks- und Bundesvorstand unbezahlte Freistellung von der Arbeit.

§ 11

Arbeitsverhinderung

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen, so daß eine Störung des Betriebsablaufs vermieden wird. Dabei sind die Gründe seiner Verhinderung anzugeben. Eine Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit muß innerhalb von drei Tagen durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden, aus der sich auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergibt.

Dauert die Krankheit länger als nach der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erwarten war, so ist eine Mitteilung spätestens am letzten Tag der bisher bescheinigten Arbeitsunfähigkeit zu machen, die Bescheinigung muß unverzüglich innerhalb von drei Tagen nachgereicht werden.

§ 12

Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung
(betr. §§ 9, 10 und 11)

Das Urlaubsentgelt, Krankengeld und Entgelt bei Arbeitsverhinderung (§§ 9, 10 und 11) wird nach dem durchschnittlichen Jahresbruttoverdienst des vorangegangenen Kalenderjahres berechnet, erhöht um die zwischenzeitlich eingetretene Tariflohnveränderung. Bei der Berechnung bleiben unberücksichtigt

- a) einmalige Sonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld, Jubiläumszuwendungen, Prämien),
- b) Urlaubsgeld,
- c) vermögenswirksame Leistungen.

Das tägliche Entgelt wird errechnet, indem der Bruttojahresverdienst durch 260 (in Omnibusbetrieben 313) geteilt wird. Arbeitnehmer, die noch kein volles Kalenderjahr dem Betrieb angehören, erhalten als Entgelt den Betrag, den sie verdienen würden, wenn sie keinen Urlaub hätten (Lohnausfallprinzip § 2 Lohnfortzahlungsgesetz).

Tage der Krankheit, an denen keine Lohnfortzahlung erfolgt, sind vom Divisor abzuziehen.

§ 13

Vermögenswirksame Leistungen

1. Der Arbeitgeber erbringt eine vermögenswirksame Leistung nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes.
2. Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich für jeden Arbeitnehmer DM 52,-- / 26,59 EURO.

Teilzeitkräfte erhalten anteilige Beträge entsprechend ihrer Beschäftigungszeit, ausgenommen unständig Beschäftigte nach § 441 RVO sowie Zweitbeschäftigte und Aushilfskräfte.



3. Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat gezahlt, für den ein voller Anspruch auf Lohn oder Ausbildungsvergütung besteht. Unbezahlter Urlaub bleibt hierbei außer Betracht.
4. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unternehmen. Die 6-Monatsfrist ist keine Wartefrist, sondern Anspruchsvoraussetzung mit der Wirkung, daß ein Anspruch erstmals für den auf den 6. vollen Kalendermonat folgenden Monat einer ununterbrochenen Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit entsteht. Unbezahlter Urlaub bleibt hierbei außer Betracht.
5. Für den Fall, daß der Arbeitgeber durch ein Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet wird, besteht insoweit kein Anspruch aus diesem Tarifvertrag.

§ 13a

Sterbegeld

Im Sterbefall ist dem unterhaltsberechtigten Ehepartner bzw. den unterhaltsberechtigten Kindern ein Sterbegeld in Höhe des durchschnittlichen Bruttoarbeitsverdienstes für einen Kalendermonat, bei Tod durch Betriebsunfall für zwei Kalendermonate, zu zahlen. Anderweitige betriebliche Regelungen werden auf die Zahlung angerechnet.

§ 14

Besitzstand

Wo bei Abschluß dieses Tarifvertrages günstigere Regelungen oder Einzelarbeitsverträge vorhanden sind, dürfen sie aus Anlaß des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht gemindert werden.

§ 15

Ausschlußfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

1. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung der Lohnabrechnung und des ausgezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der Lohnabrechnung nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dieses unverzüglich vor dem Verlassen des Zahlungsraumes dem Auszahlenden zu melden. Stimmt bei bargeldloser Zahlung der überwiesene Betrag mit der Abrechnung nicht überein, so ist dieses unverzüglich zu melden.
2. Gegenseitige Ansprüche aller Art aus diesem Arbeitsverhältnis - ausgenommen Lohnansprüche - können nur innerhalb einer Ausschlußfrist von einem Monat seit Fälligkeit des Anspruchs schriftlich geltend gemacht werden.

§ 16

Tarifschiedsgericht

Zur Erledigung von Streitfällen, die sich bei Auslegung der zwischen den unterzeichneten Vertragsparteien bestehenden Tarifverträge ergeben, ist ein Tarifschiedsgericht anzurufen, das aus je drei Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beisitzern besteht. Die Beisitzer werden von jeder Vertragspartei bestellt. Personen, die an den zu behandelnden Streitfällen beteiligt sind, dürfen nicht benannt werden.



Die Anrufung des Schiedsgerichts hat innerhalb einer Ausschußfrist von 21 Tagen nach Eintritt des Streitfalles zu erfolgen. Ein Streitfall gilt als eingetreten, sobald eine der streitenden Parteien die Unmöglichkeit einer Einigung erklärt hat. Das Tarifschiedsgericht hat spätestens 6 Wochen nach der Antragstellung zu verhandeln.

§ 17

Schlußbestimmungen

Dieser Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer tritt am 27.11.1998 in Kraft und kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten, erstmals zum 31.12.1999 gekündigt werden.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, spätestens einen Monat nach ausgesprochener Kündigung in Verhandlungen einzutreten.

Protokollnotiz zu § 3 Ziff. 3

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, daß § 3 Ziff. 3 dieses Tarifvertrages vorzeitig gekündigt werden kann, sofern hinsichtlich der Kündigungsfristen eine zwingende gesetzliche Regelung erfolgt.

Protokollnotiz zu § 4 Ziff. 1

Beide Tarifparteien verpflichten sich, noch im Jahre 1991 über eine weitere Arbeitszeitverkürzung bzw. über eine flexible Arbeitszeitregelung zu verhandeln. Wenn bis zum 31.12.1991 eine Regelung nicht gefunden ist, kann § 4 Ziff. 1 dieses Vertrages vorzeitig gekündigt werden.

Hannover, den 27. November 1998

**Gesamtverband Verkehrsgewerbe
Niedersachsen e.V.**

**Gewerkschaft Öffentliche Dienste,
Transport und Verkehr
Bezirksverwaltung Niedersachsen**

Bezirksverwaltung Weser-Ems

Anlage 1

Sonderbestimmungen für den Möbeltransport

1. Das bei einem Umzug bzw. Transport den beteiligten Arbeitnehmern gemeinsam zustehende Metergeld beträgt je Möbelwagenmeter:
 - a) bei Ortsumzügen innerhalb des Ortsbereiches bis 15 km vom Ortsmittelpunkt (Nahverkehr) einschließlich einer Waggonbe- und entladung

DM 2,50	1,28 EURO
---------	-----------
 - b) bei Umzügen von über 15 km innerhalb der Nahzone

DM 3,00	1,53 EURO
---------	-----------
 - c) bei Fernumzügen einschließlich Ein- und Ausladen

DM 4,00	2,05 EURO
---------	-----------
 - d) bei Fernumzügen, bei denen nur Ein- oder Ausladen in Frage kommt

DM 2,00	1,02 EURO
---------	-----------
 2.
 - a) Für Packarbeiten (Glas, Porzellan o.ä.) sowie bei Trageumzügen beträgt der Zuschlag pro Mann und Stunde

DM 0,30	0,15 EURO
---------	-----------
 - b) bei Transporten von Klavieren, Flügeln und Elektronenorgeln wird ein Zuschlag je Kolonne berechnet von

DM 6,50	3,32 EURO
---------	-----------
- Vorstehende Zuschläge gelten nur für Arbeiten auf fremde Rechnungen, also nicht für Lager- und Werkarbeiten.
3. Für unständig beschäftigte Packer und Träger bei Möbeltransporten wird außerhalb der zu zahlenden Be- und Entladungsstunden ein Entgelt von 50 % des Lohnsatzes für die Fahrzeit gezahlt.
 4. Die Zuschläge gemäß Ziffer 1 und 2 ergeben zusammen mit den tariflichen Stundenlöhnen den Tariflohn für den Möbeltransport.

Anlage 2

Sonderbestimmungen für Schwertransport und Kranarbeiten

1. Die Sonderbestimmungen der Anlage 2 gelten für Betriebe oder Betriebsteile des privaten Güterkraftverkehrs, sofern deren Arbeitnehmer mit Schwertransport und Kranarbeiten beschäftigt sind.

Als Schwertransport im Sinne dieser Anlage gelten Transporte mit Fahrzeugen mit einem Gesamtgewicht über 40 t oder für welche die Ausnahmegenehmigung nach § 70 StVZO benötigt wird und für die im Einzelfall eine Erlaubnis nach § 29 StVO erforderlich ist.

Als Kranarbeiten im Sinne dieser Anlage gelten das Fahren und Bedienen von straßengängigen oder gleislosen Kränen außerhalb des eigenen Betriebsgeländes, die mit schwebender Last arbeiten können.

2. Die Bestimmungen der Anlage 2 finden auf alle gewerblichen Arbeitnehmer Anwendung, solange sie in den vorgenannten Betrieben oder Betriebsteilen Spezialtätigkeiten der vorgenannten Art verrichten, einschließlich der erforderlichen Leerfahrten.
3. Die unter Nr. 2 aufgeführten gewerblichen Arbeitnehmer erhalten folgende Zulagen zu den jeweils geltenden Stundenlöhnen des Kraftfahrers, die im Lohntarifvertrag mit dem Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen e.V. abgeschlossen sind.

Diese Zulagen betragen
für Schwertransporte

DM 1,40 0,72 EURO

für Kranarbeiten

mit Kränen über 100 t
mit Kränen über 50 t
mit Kränen über 17 t
mit Kränen unter 17 t

DM 2,15 1,10 EURO
DM 1,75 0,89 EURO
DM 1,55 0,79 EURO
DM 1,25 0,64 EURO

Die Zulagen sind überstundenzuschlagspflichtig.

4. Auf die übrigen gewerblichen Arbeitnehmer der Betriebe und Betriebsteile finden die Vorschriften des Lohntarifvertrages entsprechende Anwendung.

Zwischen den Tarifparteien besteht Einvernehmen, daß diese Anlage zum 31.03.1992 gekündigt werden kann.

Anlage 3

Sonderbestimmungen für den Kraftomnibusverkehr

A. Linienverkehr

Schichtzeit, Arbeitszeit, Lenkzeit, Ruhepausen und Arbeitsunterbrechungen des Fahrpersonals im Linienverkehr nach §§ 42 und 43 PBefG sowie Verkehrsleistungen nach der Freistellungsverordnung vom 30.08.1962 richten sich nach § 6 Fahrpersonal-VO i.V. mit EG-VO 2820/85 mit den dazu erlassenen Durchführungsverordnungen und Ergänzungen.

In Übereinstimmung mit diesen Vorschriften wird folgendes vereinbart:

1. Die regelmäßige Arbeitszeit der Fahrer und Schaffner richtet sich nach § 4 dieses Vertrages.
2. Die Arbeitsschicht einschließlich der Arbeitszeit, der Arbeitsbereitschaft, der Wartezeit, der Arbeitsunterbrechungen und Pausen sollte innerhalb eines Zeitraums von 12 Stunden liegen.

In besonderen betriebsnotwendigen Fällen kann im Ausnahmefall mit Zustimmung des Betriebsrates die Arbeitsschicht auf 3 x 15 und 3 x 13 Stunden ausgedehnt werden.

3. Für die Fahrer von Kraftomnibussen im Linienverkehr mit einem durchschnittlichen Haltestellenabstand von nicht mehr als 3 km gilt § 6 III 1 Fahrpersonal-VO nicht, wenn in der Arbeitszeit Arbeitsunterbrechungen, z.B. Wendezeiten, enthalten sind, deren Gesamtdauer mindestens 1/6 der vorgesehenen Lenkzeit beträgt und wenn die Dienst- und Fahrpläne entsprechend gestaltet sind. Arbeitsunterbrechungen unter 10 Minuten werden bei Berechnung der Gesamtdauer nicht berücksichtigt. Wende- und Aufenthaltszeiten werden voll bezahlt, sofern sie nicht als Pausen ausgewiesen sind.
4. Die Schichtzeit soll in nicht mehr als zwei Teile zerfallen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates. Bei Teilung der Schichtzeit ist eine Zulage von DM 4,-- / 2,05 EURO je Schichtteil zu zahlen, sofern die Teilung mehr als 2 Stunden beträgt. Wenn es die Arbeitsverhältnisse zulassen, sollte möglichst ungeteilte Schichtzeit eingeführt werden.
5. Im Nahverkehrsbereich (50 km) erhalten Omnibusfahrer für Einmannendienst im Linienverkehr (§ 42, 43 PBefG), wenn sie gleichzeitig kassieren, eine Zulage von 5 % auf den Lohn, der auf die Lenkzeit entfällt.
6. Für Vorbereitungs- und Abschlußarbeiten werden bis zu 30 Minuten in die Arbeitszeit eingerechnet. Abrechnungsarbeiten zählen voll zur Arbeitszeit.
7. Im Linienverkehr, der nicht unter den Begriff "Öffentlicher Personennahverkehr" fällt, wird die Wendezeit bis zu 2 Stunden als Arbeitszeit berechnet. (Öffentlicher Personennahverkehr - ÖPNV - ist derjenige Verkehr, auf dem die Mehrzahl der Beförderungen eine Strecke von 50 km nicht übersteigt.) Die verbleibende Wendezeit ist als Wartezeit anzusehen und mit 50 % des Stundenlohnes zu vergüten. Ruhepausen können in diese Zeit gelegt werden.
8. Innerhalb der Schichtzeit müssen Pausen liegen, die den Erfordernissen des Betriebes entsprechend eingelegt werden können, und zwar
in einer Schichtzeit bis zu 8 Stunden ½ Stunde,
in einer Schichtzeit über 8 Stunden 1 Stunde,
in einer Schichtzeit über 12 Stunden 2 Stunden.

Pausen sind Arbeitsunterbrechungen von 30 Minuten und mehr, die nicht als Arbeitszeit rechnen, sofern Pausen im voraus festgelegt werden und eine Störung während der Pause ausgeschlossen ist.



9. In jeder Woche hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine zusammenhängende Freizeit von mindestens 24 Stunden, die unmittelbar vor oder nach einer Tagesruhezeit zu gewähren ist. Von den anfallenden freien Tagen muß innerhalb eines Monats ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
10. Die zu bezahlende Arbeitszeit innerhalb einer täglichen Dienstschicht muß mindestens 4 Stunden betragen.
11. Am Heiligen Abend und Silvester ist ab 14.00 Uhr ein Zuschlag von 50 % zu zahlen.

B. Gelegenheitsverkehr

Schichtzeit, Arbeitszeit, Lenkzeit und Ruhezeit des Fahrpersonals im Gelegenheitsverkehr nach §§ 48 und 49 PBefG richten sich nach der EG-VO 3820/85 mit den dazu erlassenen Durchführungsverordnungen und Ergänzungen.

In Übereinstimmung mit diesen Vorschriften wird folgendes vereinbart:

1. Die Arbeitszeit der im Fahrdienst beschäftigten Arbeitnehmer umfaßt die Lenkzeit, Vor- und Abschlußarbeiten, Werkstatt- und Reparaturarbeiten, Pflegearbeiten, Hilfsarbeiten und Arbeitsbereitschaft.
2. Die regelmäßige Arbeitszeit richtet sich nach § 4 dieses Vertrages.
3. a) Die Arbeitsschicht ist der Zeitraum zwischen zwei Ruhezeiten. Die Arbeitsschicht kann auf 3 x 15 und 3 x 13 Stunden ausgedehnt werden, wenn in ihr erhebliche Wartezeit und Bereitschaft enthalten ist. Der Fahrer legt innerhalb jedes Zeitraumes von 24 Stunden eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 zusammenhängenden Stunden ein, die höchstens dreimal pro Woche auf nicht weniger als 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden darf, sofern bis zum Ende der folgenden Woche eine dementsprechende Ruhezeit zum Ausgleich gewährt wird. Die tägliche Ruhezeit soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden.
b) Die Ruhezeit kann an den Tagen, an denen sie verkürzt wird, innerhalb von 24 Stunden in zwei oder drei Zeitabschnitten genommen werden, von denen einer mindestens 8 zusammenhängende Stunden betragen muß. In diesem Falle erhöht sich die Mindestruhezeit auf 12 Stunden.
4. Bei Besetzung des Fahrzeuges mit zwei Fahrern kann die Schichtzeit auf 22 Stunden verlängert werden.
5. Innerhalb der Schichtzeit müssen Pausen liegen, die den Erfordernissen des Betriebes entsprechend eingelegt werden können, und zwar

in einer Schichtzeit bis zu 8 Stunden ½ Stunde,
in einer Schichtzeit über 8 Stunden 1 Stunde,
in einer Schichtzeit über 12 Stunden 2 Stunden.

In jeder Woche hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine zusammenhängende Freizeit von 45 Stunden, die am Betriebssitz auf 36 Stunden, außerhalb des Betriebssitzes auf 24 Stunden verkürzt werden kann.

Ein Ausgleich für die Verkürzungen ist bis zum Ende der 3. Folgewoche zu nehmen. Eine wöchentliche Ruhezeit, die in einer Woche beginnt und in die folgende Woche hineinreicht (z.B. Sonntag/Montag), kann der einen oder anderen Woche zugerechnet werden. Im grenzüberschreitenden Personenverkehr kann die Wochenruhezeit vollständig auf die nächste Woche übertragen werden.



Es können innerhalb eines Monats zwei freie Tage außerhalb des Betriebs- bzw. Wohnortes gegeben werden; in dem Falle sind diese mit 45,-- DM/Tag zu vergüten. Die Spesen sind auch an diesen Tagen zu zahlen.

Von den anfallenden freien Tagen muß innerhalb eines Monats ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

6. Bei der lohnmäßigen Berechnung der Arbeitszeit sind zu berücksichtigen:
- a) der auf Fahrten geleistete Dienst am Steuer in voller Höhe;
 - b) die Zeit der Reparatur in voller Höhe, soweit die Arbeitnehmer daran mitwirken;
 - c) die Zeit der Wagenpflege in voller Höhe;
 - d) Arbeitsbereitschaft in voller Höhe. Unter Arbeitsbereitschaft ist die Zeit zu verstehen, während der der Arbeitnehmer sich am Fahrzeug jederzeit zur Verfügung des Arbeitgebers halten muß oder sich auf der Fahrt befindet und als Ablöser für den anderen Fahrer eingesetzt ist.
 - e) Die Wartezeit in der der Kraftfahrer sein Fahrzeug verlassen und über die freie Zeit selbst verfügen kann, ist bis zu 2 Stunden in voller Höhe, darüber hinaus zu 50 % zu vergüten.
 - f) Entstehen bei Fahrten von mehrtägiger Dauer Liegetage, so ist für jeden Liegetag Lohn für 8 Stunden zu zahlen.
 - g) Bei Tagesfahrten, die eine Abwesenheit vom Einsatzort von mehr als 8 Stunden erforderlich machen, ist eine Mindestarbeitszeit von 8 Stunden zu bezahlen.

8. Spesen erhält das Fahrpersonal im Gelegenheitsverkehr für Mehraufwendungen unter Berücksichtigung der zu Hause eingesparten Kosten, und zwar folgende Sätze:

Bei einer Abwesenheit über 5 Stunden beträgt der Spesensatz DM 6,-- / 3,07 EURO und für jede weitere volle Stunde DM 1,-- / 0,51 EURO bis zum Betrage von DM 25,-- / 12,78 EURO. Sofern die auswärtige Tätigkeit eine Übernachtung erforderlich macht, sind die tatsächlich entstandenen Übernachtungskosten gegen Vorlage der Quittung zu erstatten. Notwendige Übernachtungskosten innahgewiesener Höhe werden vom Arbeitgeber vergütet. Als notwendige Übernachtungskosten werden diejenigen angesehen, die für ein Einzelzimmer mit fließend Warm- und Kaltwasserentstehen.

Notwendige Auslagen wie Fahrgelder, Telefongebühren usw., die im Interesse des Arbeitgebers ausgelegt werden, sind nach Rückkehr gegen Vorlage der Unterlagen zu erstatten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer zur Bestreitung notwendige Auslagen und der Spesen vor Fahrtbeginn einen angemessenen Vorschuß zur Verfügung zu stellen.

Bei Auslandsfahrten über 24 Stunden sind die Spesen um mindestens DM 10,-- / 5,11 EURO zu erhöhen.

Betrieblich günstigere Regelungen bleiben bestehen.

9. Am Heiligen Abend und Silvester ist ab 14.00 Uhr ein Zuschlag von 50 % zu zahlen.

C. Allgemeine Vereinbarungen

1. Die Höhe der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind nach dem tariflich vereinbarten Prozentsatz und von dem zu zahlenden Effektivlohn zu berechnen. Pauschalabgeltung ist statthaft, wenn die Mindestnormen des Tarifvertrages erfüllt werden.
2. Urlaubstage sind die Tage von Montag bis einschließlich Sonnabend. Der jährliche Urlaub beträgt

36 Tage.

Das Urlaubsentgelt wird gemäß § 12 dieses Manteltarifvertrages berechnet.

Von dem tariflichen Jahresurlaub können auf Wunsch des Arbeitnehmers (in Betrieben mit Betriebsrat mit Zustimmung des Betriebsrates) bis zu 6 Urlaubstage abgegolten werden. Dabei darf der Urlaub 30 Tage nicht unterschreiten. Für die Berechnung der Abgeltung gilt die Regelung des § 12 MTV. Für die abgegoltenen Urlaubstage ist Urlaubsgeld zu zahlen.

Arbeitnehmer und Auszubildende, deren Arbeits- und Ausbildungsverhältnis nach dem 30.09.1997 begonnen haben und die zuletzt keine 5 zusammenhängenden Jahre in einem vom Geltungsbereich des MTV erfaßten Betrieb beschäftigt waren, erhalten

32 Urlaubstage.

Anlage 4

Sonderbestimmungen für Taxen

1. Abweichend von § 4 beträgt die tägliche Arbeitszeit für Taxifahrer 11 ½ Stunden einschließlich 1 Stunde Pause.
2. Für die Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen wird für Taxifahrer abweichend anstelle eines Zuschlages von 100 % ein Betrag von DM 26,-- / 13,29 EURO gezahlt.
3. In jeder Woche hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine zusammenhängende Freizeit von mindestens 36 Stunden. Von den anfallenden freien Tagen müssen innerhalb eines Monats zwei freie Tage auf einen Sonntag fallen.