

Manteltarifvertrag

für die Arbeitnehmer/innen des privaten Verkehrsgewerbes im Lande Niedersachsen

vom 10.09.2008

Zwischen dem

Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen e.V., Hannover

- einerseits-

und der

ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen,

- andererseits -

wird folgender

Manteltarifvertrag

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- a) räumlich: für das Land Niedersachsen;
- b) fachlich: für alle Betriebe des privaten Verkehrsgewerbes sowie der Logistik, und zwar:
Güterkraftverkehr
sowie vom GÜKG freigestellte Beförderung,
Möbelspedition einschl. Möbelfernverkehr,
Spedition und Logistik,
Kurier-, Express- und Paketdienste
Schwertransporte, Krane und Autokrane;
- c) persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

§ 2 Sondervereinbarungen

Für Arbeitnehmer der nachstehenden Gruppen werden Sondervereinbarungen ergänzend abgeschlossen:

1. Möbelspedition (Anlage 1)
2. Schwertransport und Kranarbeiten (Anlage 2)

§ 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 6 Monate vereinbart werden.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von einer Woche schriftlich gekündigt werden.

3. Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt § 622 BGB mit folgender Ausnahme:

Die Kündigungsfrist beträgt beiderseits:

während der ersten 6 Monate der Beschäftigung
1 Woche zum Wochenschluss

nach 6 Monaten
2 Wochen zum Wochenschluss

mit Beginn des 3. Beschäftigungsjahres bis zur Beendigung des 5. Beschäftigungsjahres
3 Wochen zum Wochenschluss

Längere beiderseitige Kündigungsfristen können vereinbart werden

4. Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr sind bei der Fristberechnung zu berücksichtigen.
5. Für die fristlose / außerordentliche Kündigung gilt § 626 BGB. Eine schriftliche Begründung ist erforderlich.
6. 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.
7. Ohne Kündigung endet das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters.
8. 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. Für Teilzeitkräfte wird im Volumen der Arbeitszeitverkürzung ein Lohnausgleich anteilig gezahlt.

- 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 zu § 4 Ziff. 1 b) 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 abzugehen. Wird bei einer abweichenden Regelung nur die verkürzte Arbeitszeit geleistet, ist ein entsprechender Lohnausgleich vorzunehmen.

Soweit ein Betriebsrat nicht vorhanden ist, kann auf Wunsch des Arbeitnehmers ein anderer Ausgleich erfolgen.

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. Der Ausgleichszeitraum kann in mitbestimmten Betrieben durch Betriebsvereinbarung, anderenfalls durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf bis zu 12 Monate verlängert werden

In Betrieben mit Betriebsrat können durch freiwillige Betriebsvereinbarungen und in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Arbeitszeitkonten eingeführt werden. Wenn ein Zeitguthaben von mehr als 120 Stunden angesammelt wird, hat der Arbeitgeber für eine Insolvenzversicherung zu sorgen.

Die Ausgestaltung der Arbeitszeitkonten, insbesondere Regelungen über Ober- und Untergrenzen, die Art der Insolvenzversicherung, Beginn und Ende des Ausgleichszeitraumes werden in Betriebsvereinbarungen zwischen den Betriebsparteien unter Beachtung der oben genannten Punkte geregelt. Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bleiben unberührt.

- b) Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die werktägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden ohne (Zeit-)Ausgleich verlängert werden.
- c) 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.
- d) 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. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die gesetzlich oder tariflich zugelassene Mehrarbeit zu leisten.
4. 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: Möbelspedition.

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

§ 4 a Arbeitszeit der Kraftfahrer

I. Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit ist die Zeitspanne zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende, während der der Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz ist, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und während der er seine Funktion oder Tätigkeit ausübt, d.h., insbesondere die Zeiten
 - a) des reinen Dienstes am Steuer (Lenkzeit);
 - b) der Überwachung bzw. Ausführung von Be- und Entladearbeiten;
 - c) der Reparaturarbeiten, Vor- und Abschlussarbeiten;
 - d) sonstiger Arbeiten, z. B. solchen, die dazu dienen, die Sicherheit 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 Aufnahme oder Wiederaufnahme der Fahrtätigkeit oder zur Ausübung anderer Arbeiten Folge zu leisten;
 - b) die Zeit des Wartens auf Be- und Entladung oder die Zollabfertigung, wenn der Fahrer sich in dieser Zeit im Fahrzeug oder anderweitig erholen kann;
 - c) für Fahrpersonal, das sich beim Fahren abwechselt, die Zeit, die während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbracht wird.
 - d) Als Bereitschaftszeiten gelten insbesondere auch Zeiten, in denen das Fahrpersonal ein Fahrzeug während der Beförderung auf einer Fähre oder mit einem Zug begleitet sowie Wartezeiten an den Grenzen oder infolge von Fahrverboten, wenn keine Ruhezeit oder Pause vorliegt.

Bei Bereitschaftszeiten muss deren voraussichtliche Dauer dem Fahrpersonal im Voraus, spätestens unmittelbar vor dem tatsächlichen Beginn bekannt sein.

II. Dauer der Arbeitszeit

1. Als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gilt § 4 Ziff 1a für Nahverkehrskraftfahrer, die überwiegend Fahrten in einem Umkreis von weniger als 100 km Luftlinie vom regelmäßigen Standort ausführen, für alle übrigen Kraftfahrer eine 40-Stunden-Woche.
Die Arbeitszeit kann bis zu 60 Stunden wöchentlich betragen, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Monaten im Durchschnitt 48 Stunden Arbeitszeit wöchentlich nicht überschritten werden. Das gilt auch für Nachtarbeitnehmer.

2. Die monatliche Höchstarbeitszeit (regelmäßige Monatsarbeitszeit und Mehrarbeit) beträgt 208 Stunden. Arbeitszeit und Bereitschaftszeit nach § 4a I 3a + b (Anwesenheits- und Wartezeit) 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.
3. Für die tägliche Arbeitszeit gilt § 4 Nr. 2.

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, Anwesenheits- und Wartezeit, Standzeit

1. Ganztägige Liegezeiten (24 Stunden), die infolge Wartens auf Rückladungen oder aus sonstigen Gründen außerhalb des Standortes entstehen, gelten nicht als Arbeitszeit, sofern die Arbeitnehmer über diese Zeit frei verfügen können.
2. Die Arbeitnehmer haben für eine solche Liegezeit Anspruch auf Spesen und Anrechnung von 8 Stunden je Liegetag als Bereitschaftszeit (Anwesenheits- und Wartezeit).
3. Durch längere Liegezeiten verlieren die Arbeitnehmer nicht die Ansprüche auf die tarifvertraglich festgelegten und regelmäßig bezahlten Löhne.

V. Vergütung

1. Arbeits- und Arbeitsbereitschaftszeiten sind mit 100 % des tariflichen Lohnes der jeweiligen Lohngruppe zu bezahlen. Pausen und Ruhezeiten sind nicht zu vergüten, auch wenn sie außerhalb des Standortes anfallen.
2. a) Bereitschaftszeiten gemäß § 4a I 3a) und 3b) (Anwesenheits- und Wartezeiten) werden mit 100 % des tariflichen Stundenlohnes vergütet.
b) Bereitschaftszeiten nach § 4a I 3c) (Kabinen- + Beifahrerzeiten) werden mit 70 % vergütet.
c) Zeiten auf der Fähre oder dem Zug nach § 4a I 3d) werden vergütet, wenn es sich um Arbeitszeit oder um Arbeitsbereitschaft im Sinne von § 4a I handelt.
3. Die Kraftfahrerlöhne ergeben sich aus dem Lohntarifvertrag.

VI. Sozialvorschriften

Die Lenkzeiten, die Lenkzeitunterbrechungen, die Pausen und die Ruhezeiten einschl. der Schichtzeiten richten sich nur nach den Bestimmungen der Verordnung (EG) 561/2006 in der jeweils gültigen Fassung.

VII. Tarifbindung

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

§ 5 Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. a) Überstunden sind die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden - bei Zweifahrerbesetzung von 50 Stunden - hinausgehenden Arbeitszeiten.
 - b) Der Überstundenzuschlag beträgt 25 %.
 - c) Überstunden können innerhalb des Ausgleichszeitraumes gem. § 4 Ziff. 2a bzw. § 4a II Ziff. 1 durch Freistellung von der Arbeit abgegolten werden. Soweit Ausgleichszeiträume nicht zur Anwendung kommen, können Überstunden innerhalb der nächsten 4 Wochen durch Freistellung von der Arbeit abgegolten werden. Die Zuschläge sind zu zahlen oder durch Freizeit abzugelten.
 - d) Als Nachtzeit gilt die Arbeit zwischen 22.00 und 06.00 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 wird ein Zuschlag von 15 % gewährt.

Kraftfahrer, die überwiegend Fahrten in einem Umkreis von mehr als 100 km (Fernverkehr) Luftlinie vom regelmäßigen Standort ausführen, erhalten einen Nachtarbeitszuschlag

 - ab 01.09.2008 von 5 %
 - ab 01.09.2009 von 10%
 - ab 01.09.2010 von 15%.
 - e) Zuschlagspflichtige Nachtarbeit für alle Kraftfahrer ist die Arbeit, die in der Nachtzeit über 2 Stunden hinausgeht.
 - f) 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.
2. a) Für Arbeiten an Sonntagen 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.
 - d) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nach § 5 Ziff. 2 a) und b) wird jeweils nur der höchste Zuschlag gezahlt. Dies gilt nicht für Heiligabend und Silvester.
3. Die Zuschläge gelten für den jeweiligen Tariflohn.

§ 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 Lohn- bzw. Gehaltstarifvertrag. Die Gehaltsgruppen und die Tarifgehälter werden in einem besonderen Gehaltstarifvertrag vereinbart. Für die Eingruppierung des Angestellten kommt es auf die tatsächlich verrichtete Tätigkeit an; dabei ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit entscheidend. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Gehaltsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten in einer höheren Gehaltsgruppe, die nicht länger als sechs Wochen dauert, begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des Gehaltes. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, so ist dem Angestellten für die weitere Zeit der Tätigkeit das Entgelt der höheren Gruppe zu zahlen.
2. Eine Vereinbarung über Kilometergeld oder Beteiligung am Frachturnsatz sowie Akkord- und Prämienarbeit ist für Kraftfahrer und Beifahrer aus Gründen der Verkehrssicherheit unzulässig.
3. Zulagen sind in der Entgeltfestsetzung getrennt vom Tariflohn/Gehalt auszuweisen, jedoch ist eine Pauschalierung des Entgelts 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 Entgeltzahlung erfolgt 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

Spesen werden gezahlt, soweit sie steuerfrei gewährt werden können. Die Höhe beträgt:

- 6 € bei mehr als 8 Stunden Abwesenheit je Kalendertag
- 12 € bei mehr als 14 Stunden Abwesenheit je Kalendertag
- 24 € bei 24 Stunden Abwesenheit je Kalendertag.

Den Betriebsparteien bleibt vorbehalten, von den Bestimmungen dieser Regelung abzuweichen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine abweichende Regelung im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer getroffen werden.

§ 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. Die Dauer des Urlaubs beträgt:

27 Tage.

Urlaubstage sind die Tage von Montag bis einschließlich Freitag:

Arbeitnehmer, die am Tag vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages einen höheren Urlaubsanspruch gemäß des bis dahin geltenden Bezirksmanteltarif- oder Bundesmanteltarifvertrages hatten, behalten diesen Anspruch.

5. Eine nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit unterbricht den Urlaub.
6. Nach einjähriger Betriebszugehörigkeit wird für jeden tarifmäßigen Urlaubstag ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von

17,50 €

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. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

§ 10

Bezahlte Freistellung

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

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 und Schwiegereltern;
 3. für zwei Arbeitstage
 - a) bei eigener Hochzeit oder Silberhochzeit,
 - b) bei Geburt des eigenen Kindes,
 4. für drei Arbeitstage beim Tode des Ehegatten, des eingetragenen Lebenspartners und des leiblichen Kindes;
 5. für die Dauer der notwendig versäumten Arbeitszeit für die Teilnahme an einer Tarifverhandlung über die Änderung oder den Abschluss von Tarifverträgen zwischen ver.di und dem GVN. 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

Mandatsträger der ver.di erhalten, soweit keine betrieblichen Belange entgegenstehen, für die Zeit ihrer Ausübung ehrenamtlicher, gewerkschaftlicher Tätigkeit 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 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 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 § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz).

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 30,00 €.

Teilzeitkräfte erhalten anteilige Beträge entsprechend ihrer Beschäftigungszeit, ausgenommen unständig Beschäftigte nach § 27 Abs.3 SGB III 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.
6. Die vermögenswirksamen Leistungen können auch für die betriebliche Altersversorgung genutzt werden. Voraussetzung ist, dass die eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in die Altersvorsorge des Arbeitnehmers einfließen.

§ 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.

§ 13 b Entgeltumwandlung

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass künftige Bezüge (tarifliches und übertarifliches Entgelt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und/oder Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen) im Wege der Entgeltumwandlung für eine Anwartschaft auf eine Altersversorgung im Sinne des BetrAVG verwandt werden. Der jährliche Umwandlungsbetrag darf 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschreiten und 1/160 der Bezugsgröße gem. § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschreiten. Für darüber hinausgehende Beträge bedarf es des Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Eine entsprechende Regelung kann auch Gegenstand einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 88 Ziff. 3 BetrVG sein.

Zur Erfüllung des Umwandlungsanspruches trifft der Arbeitgeber die Entscheidung, welchen Durchführungsweg er gem. § 1 in Verbindung mit § 1 b BetrAVG anbietet. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass die Voraussetzungen für die Förderung nach § 10 a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfond, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird. Bietet der Arbeitgeber keinen Durchführungsweg an, erfolgt die Durchführung über eine Direktversicherung nach Wahl des Arbeitnehmers.

Der Arbeitnehmer muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens einen Monat vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend machen. Er ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für 12 Monate gebunden.

§ 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 Entgeltabrechnung und des ausgezahlten Entgeltbetrages 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. Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis ausgenommen Ansprüche aus unerlaubter Handlung erlöschen zwei Monate seit Fälligkeit des Anspruches es sei denn, dass sie erfolglos schriftlich geltend gemacht worden sind.

§ 16 Tarfschiedsgericht

Zur Erledigung von Streitfällen, die sich bei Auslegung der zwischen den unterzeichneten Vertragsparteien bestehenden Tarifverträge ergeben, ist ein Tarfschiedsgericht 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 Ausschlussfrist 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 tritt am 01.09.2008 in Kraft und kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten, erstmals zum 31.12.2012 gekündigt werden.

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

Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages entfällt der Bundesmanteltarifvertrag für den Güter- und Möbelfernverkehr.

Bis zum Abschluss eines neuen Manteltarifvertrages gelten die Normen dieses Manteltarifvertrages weiter.


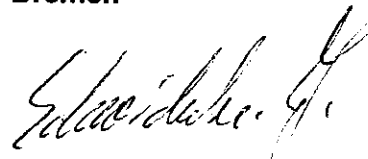
Protokollnotiz

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, während der Laufzeit dieses Tarifvertrages über eine Regelung zur beruflichen Qualifizierung und über Altersteilzeit zu verhandeln.

Hannover, den 10.09.2008


**Gesamtverband Verkehrsgewerbe
Niedersachsen e.V.** 

**ver.di Landesbezirk
Fachbereich 10 PSL
Niedersachsen-Bremen**

Anlage 1**Sonderbestimmungen der tariflichen Zulagen für die Möbelspedition**

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 1,28 EURO
 - b) bei Umzügen von über 15 km innerhalb der Nahzone 1,53 EURO
 - c) bei Fernumzügen einschließlich Ein- und Ausladen 2,05 EURO
 - d) bei Fernumzügen, bei denen nur Ein- oder Ausladen in Frage kommt 1,02 EURO
2.
 - a) Für Packarbeiten (Glas, Porzellan o.ä.) sowie bei Trageumzügen beträgt der Zuschlag pro Mann und Stunde 0,15 EURO
 - b) bei Transporten von Klavieren, Flügeln und Elektronenorgeln wird ein Zuschlag je Kolonne berechnet von 3,32 EURO

Vorstehende Zuschläge gelten nur für Arbeiten auf fremde Rechnungen, also nicht für Lager- und Werkarbeiten.
3. Für 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 der tariflichen Zulagen 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 44 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.

	ab 01.09.2008	ab 01.09.2010
Diese Zulagen betragen für Schwertransporte	0,89 EURO	0,92 EURO
für Kranarbeiten		
mit Kränen bis 50 t	1,09 EURO	1,12 EURO
mit Kränen bis 100 t	1,19 EURO	1,22 EURO
mit Kränen bis 200 t	1,39 EURO	1,42 EURO
mit Kränen über 200 t	1,66 EURO	1,69 EURO

Die Zulagen sind überstundenzuschlagspflichtig.

4. Auf die übrigen gewerblichen Arbeitnehmer der Betriebe und Betriebsteile findet die Vorschrift des Lohntarifvertrages entsprechende Anwendung.