



## Manteltarifvertrag

für die kaufmännischen und technischen Angestellten 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, Bezirksverwaltung Niedersachsen, Hannover,  
Bezirksverwaltung Weser-Ems, Bremen

- 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 ,  
Omnibus und Touristik,  
Taxi und Mietwagen,  
Schwertransporte und Autokrane;
- c) persönlich: für alle in vorstehend genannten Unternehmen beschäftigten kaufmännischen und  
technisch Angestellten sowie Auszubildende und Anlernlinge.

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für leitende Angestellte, z.B. Prokuristen usw., für die  
Sonderverträge vorliegen, die über den Rahmen dieser Regelung hinausgehen.

## § 2

### **Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses**

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich abgeschlossen sind.
2. Wird vom Arbeitgeber eine persönliche Vorstellung des Angestellten vor der Einstellung ausdrücklich gewünscht, so sind die notwendigen Kosten für Reise und Aufenthalt zu vergüten.
3. Das Beschäftigungsverhältnis wird auf drei Monate befristet (zur Probe) eingegangen, sofern nicht eine kürzere Frist vereinbart oder eine Probezeit ausdrücklich ausgeschlossen wird. Während der Probezeit kann das Beschäftigungsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, so gilt das Beschäftigungsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Längere beiderseitige Kündigungsfristen können vereinbart werden.

4. 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 Angestellten die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit einer Frist von 14 Tagen angekündigt werden.
5. Für die fristlose/außerordentliche Kündigung gilt § 626 BGB. Eine schriftliche Begründung ist erforderlich.
6. Der Angestellte hat bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, das Auskunft über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auch auf Führung und Leistung zu erstrecken hat.

Dem Angestellten ist aus begründetem Anlaß ein Zwischenzeugnis auszustellen, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat. Das Zwischenzeugnis ist als solches zu bezeichnen.

7. Ohne Kündigung endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in welchem der Angestellte und die Angestellte das 65. Lebensjahr vollenden oder vorzeitig Altersruhegeld beziehen.
8. Die Beantragung des Altersruhegeldes ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

## § 3

### **Arbeitszeit**

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

Die verkürzte Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 39 Stunden. Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Wochentage kann mit Zustimmung des Betriebsrates so erfolgen, daß jeder zweite Sonnabend arbeitsfrei ist.

- b) Die Differenz zwischen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der verkürzten Arbeitszeit wird durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen. Der Ausgleich erfolgt in Zeitabständen 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 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 Freizeitanspruchs 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 Gehaltsausgleich vorzunehmen.

Für Teilzeitkräfte wird im Volumen der Arbeitszeitverkürzung ein Gehaltsausgleich 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.  
b) 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.  
c) Die werktägliche Arbeitszeit kann an höchstens 60 Tagen im Jahr auf 10 Stunden ohne (Zeit-)Ausgleich verlängert werden.  
d) Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer 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 Nachtarbeitnehmer über 10 Stunden hinaus ohne (Zeit-)Ausgleich verlängert werden.

3. Der Angestellte ist verpflichtet, gesetzlich oder tariflich zugelassene Mehrarbeit zu leisten.  
4. An den Tagen vor Ostern, Pfingsten, Weihnachten und Neujahr endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr; an Samstagen 12.00 Uhr, ausgenommen Reisebüros.  
5. Für die Arbeitszeit der Jugendlichen gelten die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

#### § 4

#### **Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

1. Überstunden sind die über die in § 4 festgelegte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden.  
2. Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit.  
3. 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.

4. Überstunden, Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie darf nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen angeordnet und geleistet werden.

§ 5

**Vergütung der Überstunden und Nachtarbeit sowie der Arbeit  
an Sonn- und Feiertagen**

1. Die Vergütung der Überstunden erfolgt je Stunde mit 1/173 des tatsächlichen Monatsgehalts einschl. aller laufend gewährten Zulagen.
2. Im übrigen sind folgende Zuschläge zu zahlen:
  - a) für Überstunden 25 %
  - b) für die 3. und folgenden Überstunden, die nach Schluß der regelmäßigen Arbeitszeit an einem Tage geleistet werden sowie für die Überstunden, die über 54 Stunden in der Woche oder in der Nacht von 22.00 bis 6.00 Uhr geleistet werden 50 %
  - c) für regelmäßige Nachtarbeit 15 %
  - d) für Arbeit an Sonn- und Feiertagen 50 %
  - e) für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen 100 %
3. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge im Kraftomnibusverkehr wird jeweils nur der höchste Zuschlag gezahlt. Dies gilt nicht für Heiligabend und Silvester.
4. Geleistete Überstunden sowie geleistete Sonn- und Feiertagsarbeit können innerhalb von vier Wochen zunächst durch Freizeitgewährung abgegolten werden. Die Zuschläge sind zu zahlen oder durch Freizeit abzugelten.

§ 6

**Allgemeine Gehaltsbestimmungen**

1. Die Gehaltsgruppen und die Tarifgehälter werden in einem besonderen Gehaltstarifvertrag vereinbart.
2. Für die Eingruppierung des Angestellten kommt es auf die tatsächlich verrichtete Tätigkeit an; dabei ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit entscheidend.
3. 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.
4. Die Tarifgehälter sind Mindestgehälter.
5. Zulagen sind in der Gehaltsfestsetzung getrennt vom Tarifgehalt auszuweisen.
6. Bei Angestellten, die ganz oder teilweise im Provisionsverhältnis stehen, muß das monatliche Durchschnittseinkommen in einem Kalenderjahr das maßgebende Tarifgehalt erreichen.
7. Eine geringfügige Verminderung des Monatsgehaltes ist auf Wunsch des Angestellten zulässig.

8. Die Gehaltszahlung erfolgt zusammen mit einer schriftlichen Abrechnung spätestens am letzten Arbeitstag für den abgelaufenen Monat.

## § 7

### Spesen

1. Angestellte in Speditions-, Möbeltransport- und Güternahverkehrsbetrieben erhalten Spesen in folgender Höhe:
1. bei eintägiger Abwesenheit
- |                    |          |           |
|--------------------|----------|-----------|
| von 6 - 12 Stunden | 8,-- DM  | 4,09 EURO |
| über 12 Stunden    | 16,-- DM | 8,18 EURO |
2. bei mehrtägiger Abwesenheit
- |                          |                  |            |
|--------------------------|------------------|------------|
| von 6 - 8 Stunden        | 10,30 DM pro Tag | 5,27 EURO  |
| von über 8- 10 Stunden   | 16,50 DM pro Tag | 8,44 EURO  |
| von über 10 - 12 Stunden | 28,00 DM pro Tag | 14,32 EURO |
| über 12 Stunden          | 32,50 DM 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.
4. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben bestehen.

## § 8

### Urlaub

1. Der Urlaub dient der Erholung. Arbeitsleistungen gegen Entgelt während des Urlaubs sind unzulässig.
2. Der Zeitpunkt des Urlaubs ist nach Möglichkeit unter Berücksichtigung der Wünsche des Angestellten zu vereinbaren, jedoch muß die geregelte Durchführung des Betriebes sichergestellt sein. Eine geldliche Abfindung des Urlaubs ist nur im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie in den Grenzen des § 8 B Ziff. 4 dieses Tarifvertrages zulässig.
3. Ein Urlaubsanspruch besteht nicht für den Anteil des Jahresurlaubs, der dem Angestellten bereits von einem anderen Arbeitgeber gewährt oder abgegolten worden ist. Im Ein- und Austrittsjahr wird Teilurlaub gewährt. Der Angestellte 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.
4. Eine nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit unterbricht den Urlaub.
5. Der Urlaubsanspruch entfällt bei durch vorsätzliches Handeln bedingter fristloser Entlassung und bei unberechtigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Angestellten, sofern er 2 Urlaubstage pro Monat überschreitet.
6. Urlaubstage sind die Tage von Montag bis Freitag.



### **A. Urlaub für Jugendliche**

1. Der Urlaubsanspruch für Jugendliche richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.
2. Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Alter des Jugendlichen bei Beginn des Kalenderjahres.
3. Der Urlaub muß zusammenhängend und möglichst in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden.
4. Der Urlaubsanspruch besteht nicht, soweit der Jugendliche für das Kalenderjahr bereits in einem anderen Betrieb Urlaub erhalten hat.

### **B. Urlaub für Erwachsene**

1. Der Urlaubsanspruch für Erwachsene richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.
2. Der jährliche Grundurlaub beträgt

**30 Tage.**

3. 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.**

4. 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. Bei der Berechnung der Abgeltung sind pro Urlaubstag 8/173 des tatsächlichen Montagsgehalts einschließlich aller laufend gewährten Zulagen zu vergüten. Für die abgegoltenen Urlaubstage ist Urlaubsgeld zu zahlen.

### **C. Urlaubsgeld**

Nach einjähriger Betriebszugehörigkeit wird für jeden tarifmäßigen Urlaubstag ein 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.

§ 9

**Bezahlte Freizeit**

Jeder Angestellte hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Gehalts

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 Angestellte 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 Angestellten, sofern die amtlichen Untersuchungsstellen den Gehaltsausfall 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 und Silberhochzeit,
  - b) bei Niederkunft der Ehefrau;
4. für drei Arbeitstage beim Tode des Ehepartners;
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 je 10 Kommissionsmitglieder je Verhandlung;
6. für die Dauer bis zu sechs Wochen: im Falle unverschuldeter Inhaftierung bei Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit außerhalb der Bundesrepublik Deutschland.

§ 9 a

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

§ 10

**Arbeitsverhinderung**

1. Ist der Angestellte durch Krankheit oder sonstige Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber so unverzüglich Mitteilung zu machen, daß eine Störung des Betriebsablaufes 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.

2. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit ist das Gehalt für ein von einem Versicherungsträger bewilligtes Heilverfahren bis zur Dauer von 6 Wochen weiterzuzahlen, jedoch nicht über das Beschäftigungsverhältnis hinaus.

§ 11

**Vermögenswirksame Leistungen**

1. Der Arbeitgeber erbringt eine vermögenswirksame Leistung nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes.
2. Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich für jeden Angestellten DM 52,-- / 26,59 EURO. Teilzeitkräfte erhalten anteilige Beträge entsprechend ihrer Beschäftigungszeit, ausgenommen Praktikanten, Volontäre sowie Zweitbeschäftigte und Aushilfskräfte.
3. Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat gezahlt, für den ein voller Anspruch auf Gehalt 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.

§ 12

**Gehaltszahlung im Sterbefall**

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



§ 13

**Besitzstand**

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

§ 14

**Verwirkung von Ansprüchen**

1. Der Angestellte ist zur sofortigen Nachprüfung der Gehaltsabrechnung und des ausgezahlten Geldbetrages verpflichtet. Stimmt der Gehaltsbetrag mit der Gehaltsabrechnung nicht überein, so ist dies sofort der Abrechnungsstelle zu melden.
2. Gegenseitige Ansprüche aller Art aus diesem Tarifvertrag sind innerhalb einer Ausschußfrist von zwei Monaten seit Fälligkeit des Anspruchs schriftlich geltend zu machen.

§ 15

**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.

§ 16

**Schlußbestimmungen**

1. Dieser Manteltarifvertrag für kaufmännische und technische Angestellte tritt am 27.11.1998 in Kraft und kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten, erstmals zum 31. Dezember 1999, gekündigt werden.  
Die Vertragsparteien verpflichten sich, spätestens einen Monat nach ausgesprochener Kündigung in Verhandlungen einzutreten.

Protokollnotiz zu § 3 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 § 3 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