

# Manteltarifvertrag für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Niedersachsen

Gültig ab 1. April 2005

Zwischen dem

**Verband Nordwestdeutscher Zeitungsverlage e.V.**

einerseits

und der

**Ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
Landesbezirk Niedersachsen,  
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie**

andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

## INHALTSVERZEICHNIS

§ 1	Geltungsbereich		
§ 2	Anstellung, Probezeit, Aushilfsverträge	<u>Protokollnotizen</u>	Auslegung zu § 4 Ziffer 3
§ 3	Gehaltsregelung		Auslegung zu § 8 Ziffer 4 (Antrittsgebühr)
§ 4	Arbeitszeit		
§ 5	Teilzeitarbeit		
§ 6	Freischichten / Freie Tage		Anwendung der Durchführungsbestimmungen zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie
§ 7	Überstunden		
§ 8	Zuschläge für Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Antrittsgebühren		
§ 9	Entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung	<u>Anhang 1</u>	Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen
§ 10	Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Kur- und Heilverfahren		
§ 11	Hinterbliebenenbezüge	<u>Anhang 2</u>	Tarifvertrag zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzvertrag)
§ 12	Urlaub		
§ 13	Urlaubsbezahlung		
§ 14	Tarifliche Jahresleistung		
§ 14 a	Beschäftigungssicherung		
§ 15	Gesundheitsschutz		
§ 16	Arbeiten an Bildschirmgeräten		
§ 17	Ausbildungsbestimmungen		
§ 18	Kündigung und Zeugnis		
§ 19	Geltendmachen tariflicher Rechte		
§ 20	Schlichtungsinstanz		
§ 21	Schlussbestimmungen		

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Manteltarifvertrag gilt:

1. räumlich: für das Land Niedersachsen
2. fachlich: für das Zeitungsverlagsgewerbe
3. persönlich: für alle im Innen- und Außendienst beschäftigten Angestellten und Auszubildenden

Nicht als Angestellte im Sinne dieses Vertrages gelten Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

## **§ 2 Anstellung, Probezeit, Aushilfsverträge**

1. Bei der Anstellung ist ein schriftlicher Anstellungsvertrag zu vereinbaren. In ihm müssen das Aufgabengebiet, die Gehaltsgruppe und die Gehaltshöhe enthalten sein.
2. Die Probezeit soll in der Regel drei Monate betragen und sechs Monate nicht überschreiten. Sie muss schriftlich vereinbart werden. Während der Probezeit kann bis zum letzten Tag der Probezeit beiderseits mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.
3. Bei Anstellung zur Probe oder befristeten Anstellungsverhältnissen gelten die Bestimmungen nach Ziffer 1 sinngemäß.
4. Änderung und Ergänzung des Anstellungsvertrages bedürfen der Schriftform.

## **§ 3 Gehaltsregelung**

1. Die Tarifgehälter sind Mindestgehälter. Sie werden in einem besonderen Gehaltstarifvertrag festgelegt.
2. Die Gehaltszahlung erfolgt bargeldlos. Die Angestellten erhalten eine pauschale Abgeltung für die Kontoführungsgebühren in Höhe von € 1,28 monatlich.
3. Der Gehaltszahlungszeitraum kann die Woche, mehrere Wochen oder der Kalendermonat sein. Der Gehaltsabrechnungszeitraum kann in jedem Fall der Kalendermonat sein.

## **§ 4 Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit ist diese im Durchschnitt zu erbringen.

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Arbeitstag, so vermindert sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um die auf diesen Tag entfallenden Stunden.

2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist für die einzelnen Angestellten auf fünf Tage in der Regel von Montag bis Freitag zu verteilen.

Zur Herstellung und Produktion (einschließlich Weiterverarbeitung und Versand) von Zeitungen kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichend vereinbart werden.

3. Regelmäßige Arbeit am Samstag ist nur zulässig zur Herstellung und Produktion von Zeitungen, die am Samstag oder Sonntag erscheinen.

Dies gilt auch für notwendige Samstagsarbeit mit den dazu benötigten Betriebsmitteln, wie für Vertriebsarbeiten im Zusammenhang mit der Auslieferung von Zeitungen, für den Verkauf und zur Auftragsannahme in Geschäftsstellen/ Schalterhallen bzw. an vergleichbaren Arbeitsplätzen, in Call-Centern, zur Nachrichtenaufnahme für die Redaktion, in Telefonzentralen, Fernschreibräumen und Poststellen.

Dies gilt ebenso für einzelne Angestellte oder Gruppen von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die mit der Aufrechterhaltung der Betriebstätigkeit, Überwachung der Versorgungsanlage, Instandsetzung bzw. Wartung von Betriebsmitteln beschäftigt sind.

Bisher bestehende Regelungen oder Vereinbarungen bleiben hiervon unberührt.

Samstagsarbeit zur Herstellung und Produktion von Zeitungen, die montags erscheinen, kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. In diesem Fall kann die Zustimmung des Betriebsrates durch die Einigungsstelle nicht ersetzt werden.

Für die oben genannten Tätigkeiten, die regelmäßig am Samstag anfallen, dürfen für den einzelnen Angestellten bis zu 13 Samstage im Arbeitszeitplan vorgesehen werden.

Bis zu weiteren 13 Samstagen pro Kalenderjahr können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingeplant werden. In diesem Fall kann der einzelne Angestellte regelmäßige Samstagsarbeit ablehnen, wenn ihm dies aus persönlichen Gründen unzumutbar ist. Aus der Ablehnung dürfen ihm keine Nachteile entstehen. Der Angestellte kann eine einmal gegebene Zustimmung widerrufen, wenn ihm die regelmäßige Samstagsarbeit aus persönlichen Gründen unzumutbar ist, mit der Folge, dass er baldmöglichst, spätestens jedoch nach sechs Monaten keine regelmäßige Samstagsarbeit mehr leisten muss.

Die regelmäßige Arbeitszeit endet am Samstag spätestens um 15.00 Uhr. In Betriebsabteilungen mit zwei- oder mehr als zweischichtiger Produktion endet die regelmäßige Arbeitszeit am Samstag spätestens um 23.00 Uhr.

Hinsichtlich der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen bleibt es bei den gesetzlichen Regelungen.

Für die einzelnen Angestellten bleibt es bei der 5-Tage-Woche.

4. Die Wochenarbeitszeit ist auf Basis einer Quartals-, Halbjahres- oder Jahresplanung durch Betriebsvereinbarung wie folgt zu verteilen:

- a) Verteilung gleichmäßig (ergibt 35 Stunden pro Woche)  
oder
- b) bezahlte Freistellung in Stunden, verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres  
oder
- c) bezahlte Freistellung in Tagen, verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres  
oder
- d) Kombination aus b) bis c)

Bei den Alternativen b) bis d) sind die Auftragslage und Beschäftigungssituation des Betriebs vorrangig zu berücksichtigen.

5. Arbeitszeitverteilungspläne über mehrere Wochen sind zulässig.

Gleitzeitvereinbarungen oder Arbeitszeitverteilungspläne mit variabler Verteilung der Tages- und/oder Wochenarbeitszeit bis hin zur Jahres-

arbeitszeit sind durch freiwillige Betriebsvereinbarung zulässig.

In diesen Fällen können bis zu 220 Plusstunden und 70 Minusstunden auf Zeitkonten angesammelt werden.

6. Für Angestellte mit Aufgaben, in deren Arbeitszeit wesentliche Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit einzelvertraglich vereinbart oder geändert werden (z. B. Pförtner, Kraftfahrer, Werkschutz).
7. Für Angestellte, deren Tätigkeiten mit dem Fertigungsbetrieb in unmittelbarem Zusammenhang stehen, sind die dort geltende Arbeitszeit und Arbeitsverteilung maßgebend.
8. Bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden beträgt die tägliche Pause mindestens 30 Minuten. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden beträgt die tägliche Pause 45 Minuten. Eine Verlängerung der Pausen bis zu höchstens 2 Stunden ist nur über eine Betriebsvereinbarung möglich. Dabei sind die persönlichen Wünsche der Angestellten zu berücksichtigen.
9. a) Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit liegt innerhalb der Zeitspanne von 12 Stunden in der Zeit von 6.00 bis 18.00 Uhr oder von 7.00 bis 19.00 Uhr; ihr Beginn und Ende können auch auf einen Zeitpunkt zwischen 6.00 und 7.00 Uhr bzw. entsprechend zwischen 18.00 und 19.00 Uhr festgelegt werden. Die Tagesarbeitszeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.  

Vereinbarte Arbeitszeit außerhalb der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit, also der vorgenannten Zeitspanne von 12 Stunden, ist zuschlagspflichtige Nachtarbeit.
- b) Die Einführung von Schichtarbeit und ihre Veränderung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren (§ 87 Ziffer 1 Absatz 2 BetrVG).
- c) Dauernde Nachtarbeit soll, wenn produktionstechnisch möglich, in bestimmten Zeiträumen durch entsprechende Tagesarbeit unterbrochen werden.
- d) An dem Tage vor Weihnachten und Neujahr endet die Arbeitszeit spätestens 13.00 Uhr. An dem Tage vor Ostern und Pfingsten endet die Arbeitszeit spätestens 13.00 Uhr.  

Die an diesen Tagen ausfallende Arbeitszeit gilt als abgeleistet.

Wird ausnahmsweise aus dringenden betrieblichen Gründen mit Zustimmung des Betriebsrates über diese Zeit hinaus gearbeitet, so ist jede Stunde mit 1/152 des Monats-

gehalts zuzüglich des Überstundenzuschlags nach § 7 Ziffer 1 b) zu bezahlen.

10. Angestellte, die an ihren arbeitsfreien Werktagen beschäftigt werden, haben Anspruch auf eine Vergütung von wenigstens 3 Stunden.
11. Zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und dem Wiederbeginn der Arbeit hat eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu liegen.
12. Eine am Freitagabend begonnene Nachtschicht ist keine Samstagsschicht.
13. Bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage je Woche sollen die zwei arbeitsfreien Tage zusammenhängend gewährt werden. Bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse kann davon abgewichen werden.

### § 5 Teilzeitarbeit

1. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten für Teilzeitbeschäftigte nach Maßgabe des vereinbarten Umfangs ihrer Beschäftigung.
2. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Angestellten vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche Wochenarbeitszeit unterschreitet.
3. Die Dauer der Arbeitszeit ist vertraglich zu vereinbaren. Die tägliche Arbeitszeit beträgt mindestens vier zusammenhängende Stunden. Davon kann auf Wunsch des Beschäftigten abgewichen werden.
4. Bei Arbeit auf Abruf soll der Arbeitgeber den Angestellten mindestens vier Tage im Voraus den Arbeitsantritt und die Lage der Arbeitszeit mitteilen. Bestehende günstigere Regelungen gelten weiter.
5. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen haben Teilzeitbeschäftigte bei entsprechender Eignung Vorrang. Dies gilt nicht, wenn ein Arbeitsplatz mit Beschäftigten besetzt werden soll, deren bisheriger Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen wegfällt, bzw. wenn dies zu erwarten ist.
6. Für Vollzeitbeschäftigte kann für die Dauer von bis zu vier Jahren eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit vereinbart werden, wenn die Kindererziehung oder die Pflege erkrankter Familienangehöriger dies erfordern.

### § 6 Freischichten / freie Tage

1. Angestellte, die ständig in gleichmäßig verteilter Wechselschicht arbeiten oder ständig Nachtarbeit leisten, erhalten eine Freischicht nach folgender Maßgabe:
  - ab vollendetem 40. Lebensjahr für jeweils 12 Monate erbrachter Arbeitsleistung
  - ab vollendetem 50. Lebensjahr für jeweils 6 Monate erbrachter Arbeitsleistung
  - ab vollendetem 55. Lebensjahr für jeweils 4 Monate erbrachter Arbeitsleistung
 Einzelheiten regelt der MTV Druck § 3 III, Abs. 3 mit der entsprechenden Protokollnotiz.
2. Der nach den Ziffern 1 und 4 fortzuzahlende Arbeitsverdienst errechnet sich entsprechend § 13 Ziffer 1 dieses Tarifvertrages.
3. Ansprüche auf Freischichten gemäß Ziffer 1 und auf freie Tage gemäß Ziffer 4 sind grundsätzlich im Zeitraum ihres Entstehens zu gewähren. Bei der Inanspruchnahme ist auf betriebliche Belange Rücksicht zu nehmen. In Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Angestellten können die jährlichen Ansprüche auch zusammenhängend gewährt werden. In diesem Fall ist der Zeitpunkt der Inanspruchnahme sechs Monate vorher anzumelden. Eine Abgeltung der Ansprüche ist unzulässig.
4. Angestellte, die zu Beginn des Kalenderjahres das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten pro Kalenderjahr zwei freie Arbeitstage unter Fortbezahlung des Arbeitsverdienstes. Dies gilt nur für Angestellte, die bis spätestens 31.12.2006 das 58. Lebensjahr vollendet haben.

### § 7 Überstunden

1. a) Für die Anordnung von Überstunden gilt § 87 Absatz 1 Ziffer 3 und Absatz 2 BetrVG.
  - Überstunden sind möglichst wechselseitig zu leisten, falls nicht wichtige Gründe entgegenstehen.
- b) Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinausgehen. Sie sind zu bezahlen mit 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes. Weiter ist ein Zuschlag zu zahlen für
  - Überstunden  
im Zusammenhang mit Tagschicht oder  
Frühschicht von 25 Prozent

Überstunden im Zusammenhang mit  
Spätschicht von 45 Prozent

Überstunden im Zusammenhang mit  
Nachtschicht von 70 Prozent

- c) Bei Gleitzeitvereinbarungen oder variabler Arbeitszeit (§ 4 Ziffer 5) sind Plusstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes Überstunden zuzüglich eines Zuschlages von 25 Prozent, sofern sie nicht in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen werden.
- d) Maßgebend für die Errechnung der Überstundenzuschläge ist die Lage der Schicht, für die die betreffenden Angestellten an diesem Tag eingeteilt waren. Dabei ist es unerheblich, ob diese Überstunden vor oder nach der Schicht dieses Tages geleistet werden.
- e) Überstunden bei Teilzeitkräften sind die Stunden, die die tarifliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden überschreiten.
- f) Wird an einem sonst arbeitsfreien Werktag über die vereinbarte tarifliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet, sind alle geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden gemäß Ziffer. 1b) zu bezahlen.
2. Bei zwei bis drei Überstunden, die hintereinander folgen, oder sich auf die Zeit vor Beginn und nach Schluss der vereinbarten Arbeitszeit verteilen oder ausnahmsweise in der Mittagspause liegen, ist allen Angestellten eine viertelstündige und bei mehr als drei Überstunden eine halbstündige bezahlte Pause zu gewähren. Der Pause muss Arbeitszeit vorangehen und folgen.
3. Pauschale Vereinbarungen zur Abgeltung von Überstundenbezahlungsansprüchen sind zulässig. Der Betrag der Überstundenpauschale muss im Durchschnitt den Betrag erreichen, der sich bei Einzelberechnung der Überstunden ergeben würde. Pauschalvergütungen sind bei Veränderungen der Voraussetzung zu überprüfen und neu zu vereinbaren.
- Pauschale Vergütungen sind einzelvertraglich zu regeln. Der Pauschalbetrag ist gesondert auszuweisen.
4. Überstunden können in Geld oder Freizeit abgegolten werden. Der Freizeitausgleich soll spätestens innerhalb des folgenden Abrechnungszeitraumes erfolgen. Auch der Überstundenzuschlag kann in Freizeit abgegolten werden.
5. Ein Anspruch auf Abgeltung für geleistete Überstunden sowie an Samstagen, Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit besteht nur, wenn sie von

der Geschäftsleitung oder deren Beauftragten angeordnet oder nachträglich gebilligt wurde.

6. Überstunden werden entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit bewertet. Abweichende Betriebsvereinbarungen zugunsten der Beschäftigten sind zulässig.

## § 8 Zuschläge

1. a) Als Nachtarbeit im Sinne des Tarifvertrages gilt die Zeit von 18.00 bis 6.00 Uhr bzw. von 19.00 bis 7.00 Uhr.
- b) Für jede Nachtarbeitsstunde sind folgende Zuschläge zu zahlen:
- |                            |                        |
|----------------------------|------------------------|
| in der Zeit von            |                        |
| 18.00 bis 24.00 Uhr bzw.   | 25 Prozent             |
| 19.00 bis 24.00 Uhr        | Nachzuschlag je Stunde |
| in der Zeit                |                        |
| von 0.00 bis 6.00 Uhr bzw. | 52 Prozent             |
| von 0.00 bis 7.00 Uhr      | Nachzuschlag je Stunde |
- auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes.
2. Die Zuschläge von Angestellten für Samstagsarbeit betragen mit Ausnahme der Beschäftigten in Geschäftsstellen für die
- |              |                      |
|--------------|----------------------|
| Frühschicht  | 25 Prozent je Stunde |
| Spätschicht  | 45 Prozent je Stunde |
| Nachtschicht | 70 Prozent je Stunde |
- auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes.
3. a) Für jede Sonntagsarbeitsstunde beträgt der Zuschlag 115 Prozent, für jede Feiertagsarbeitsstunde beträgt der Zuschlag 170 Prozent auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes.
- b) Als Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gilt die an Samstagen, Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 6.00 bis 6.00 Uhr (bzw. 7.00 bis 7.00 Uhr) des darauffolgenden Tages geleistete Arbeit.
- c) Angestellte, die zu Arbeiten an Sonntagen und Feiertagen herangezogen werden, haben Anspruch auf die Vergütung von wenigstens drei Stunden. Dies gilt nicht, wenn die Sonntags- oder Feiertagsarbeit unmittelbar vor oder unmittelbar nach der Werktagsarbeit geleistet wird.
4. Alle an der Herstellung von Zeitungen und anderer regelmäßig an Sonn- und Feiertagen erstellten Presseobjekten beschäftigten Angestellten erhalten eine Antrittsgebühr in folgender Höhe:

Für Beschäftigte mit Einstellungstermin  
vor 1.8.2006: ab 1.8.2006:

Gruppe	€	Gruppe	€
I/0	64,54	I/0	65,09
I/1	77,07	I/1	69,69
I/3	83,74		
I/4	91,23	II/0	78,89
IIa/0	73,70	II/1	88,09
IIa/1	87,18	II/3	97,29
IIa/3	98,68	III/0	99,59
IIb/0	98,68	III/2	106,49
IIb/1	102,07	III/4	120,29
IIb/2	107,52	IV/0	124,89
III/0	103,33	IV/3	134,09
III/1	107,52	V/0	138,69
III/3	124,29	V/3	147,89
IV/0	130,06		
IV/3	138,45		
V/0	143,89		
V/2	154,31		

Teilzeitangestellte erhalten die Antrittsgebühr anteilig im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden.

5. Die Vereinbarung einer Pauschale zur Abgeltung von Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist zulässig.
6. Treffen verschiedene Zuschläge zusammen, gilt folgende Regelung:

Zuschläge für Nachtarbeit und Überstunden werden nicht nebeneinander gezahlt, vielmehr besteht nur Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag.

Zuschläge für Feiertagsarbeit werden nur einmal bezahlt, wenn zwei Feiertage auf einen Tag fallen.

Zuschläge für Überstunden werden nicht neben den Zuschlägen für Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt. Wird jedoch an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen länger als die vereinbarte tägliche Arbeitszeit gearbeitet, ist neben dem Zuschlag für Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit für diese zusätzliche Arbeitszeit der Überstundenzuschlag zu bezahlen.

Zuschläge für Nachtarbeit werden neben den Zuschlägen für Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt.

7. Zuschläge für Samstagsarbeit können in beiderseitigem Einvernehmen auch in Freizeit abgegolten werden.

## § 9

### Entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung

1. Das Gehalt wird in folgenden Fällen weitergezahlt:
  - a) Bei Verhinderung der Arbeitsleistung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit gemäß der folgenden Ziffer 2a) bis e).
  - b) Bei Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen gemäß der folgenden Ziffern 3 und 4.

Der Nachweis ist für jede Verhinderung unverzüglich zu erbringen.
2. Als Verhinderung an der Arbeitsleistung und als persönliche Gründe zur Freistellung von der Arbeit bei Gehaltsfortzahlung werden angesehen:
  - a) Inanspruchnahme eines Arztes bei plötzlicher ernster Erkrankung.
  - b) Amtsärztlich, vertrauensärztlich oder durch Versicherungsträger, Versorgungsämter und Fürsorgeämter angeordnete Untersuchungen.

- c) Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, z.B. Anzeigen beim Standesamt in Heiratsfällen (soweit persönliches Erscheinen erforderlich ist), in Geburts- und Todesfällen, Erscheinung auf Vorladung bei Gerichten und Behörden, außer wenn die Angestellten Partei, Beschuldigte oder in ähnlicher Weise beteiligt sind.
  - d) Mitwirkung bei öffentlichen Wahlen, die Ausübung des Schöffen- und Geschworenenamtes, des Beisitzeramtes bei den Gerichten für Arbeitssachen sowie bei den nach dem Sozialgerichtsgesetz errichteten Widerspruchsstellen und Sozialgerichten, den Prüfämtern für Wehrdienstverweigerer, bei Tätigkeiten als Prüfungsausschussmitglied, den sozialen Fürsorgestellen und Feuerlöschdienst aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtung.
  - e) Teilnahme an Tarifverhandlungen von Mitgliedern der Tarifkommission.
3. Das Gehalt wird in folgenden Fällen für zwei Tage weitergezahlt:  
Bei Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin, bei Tod von Kindern, des Vaters, der Mutter und des Ehegatten/der Ehegattin bzw. des Lebenspartners/der Lebenspartnerin.
  4. Das Gehalt wird in folgenden Fällen für einen Tag weitergezahlt:  
Bei eigener Heirat, Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt, Tod von Geschwistern und Schwiegereltern.
  5. Soweit in den Fällen der Ziffer 2b), c) und d) Anspruch auf gesonderten Ersatz des Verdienstausfalles besteht, entfällt der Anspruch auf Gehaltszahlung; ein etwaiger Unterschiedsbetrag ist vom Arbeitgeber zu bezahlen.
  6. Soweit in Ziffer 2 nichts anderes bestimmt ist, wird nur die Zeit angerechnet, die die Angestellten zur Erledigung der betreffenden Angelegenheit unbedingt benötigen.
  7. Angestellten, die zu Arbeitstagen, beruflichen und anderen Lehrgängen mit dem Ziel weiterer Aus- oder Fortbildung einer oder beider Tarifvertragsparteien einberufen werden, ist die hierzu erforderliche unbezahlte Freizeit zu gewähren, soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Der Betriebsrat ist zu hören.

## § 10

### Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Kur und Heilverfahren

1. Bei Erkrankung ist dem Verlag unverzüglich unter Angabe der voraussichtlichen Dauer Mitteilung zu machen. Die Angestellten sind in jedem Fall verpflichtet, einen Tag vor Ablauf der diagnostizierten Krankheitsdauer mitzuteilen, ob mit einer Fortdauer der Krankheit oder der Wiederaufnahme der Arbeit zu rechnen ist.

Die erkrankten Angestellten haben innerhalb von drei Tagen die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Entsprechendes gilt bei Beantragung und Bewilligung einer Kur- oder eines Heilverfahrens durch einen Sozialversicherungsträger oder ein Versorgungsamt.

2. a) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, bei Kuren oder Heilverfahren sowie bei solchen Schonzeiten, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind, wird das Gehalt bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses hinaus, unabhängig von § 4 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes fortgezahlt. Dieses gilt nur insofern, soweit der/die Angestellte nicht Ansprüche gegen Dritte hat.

Als Gehalt im Sinne von Absatz 1 gilt abweichend von § 4 Abs. 1 aufgrund von § 4 Abs. 4 Entgeltfortzahlungsgesetz der Durchschnittsverdienst der letzten drei vollen Gehaltsabrechnungsmonate, die dem Monat, in dem die Arbeitsunfähigkeit beginnt, vorausgehen. Es kann auch ein längerer Zeitraum bis zu einem Jahr zugrunde gelegt werden, wenn hierüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung erfolgt.

Durch Betriebsvereinbarung kann auch geregelt werden, dass sich das Gehalt danach berechnet, was der/die Angestellte verdient haben würde, wenn er/sie gearbeitet hätte.

Bei der Berechnung des Gehalts bleiben bei beiden Berechnungsarten die Überstundenbezahlung (einschließlich tariflicher Überstundenzuschläge und pauschalierter Überstundenvergütung), Zuschläge für geleistete Feiertagsarbeit, die Antrittsgebühr, Einmalzahlungen und Auslagenersatzleistungen unberücksichtigt.

- b) Kuren und Heilverfahren, die von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger gewährt wurden, werden auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
3. a) Bei längerer Krankheit über den Gehaltsfortzahlungszeitraum nach Ziffer 2a) Abs. 1 hinaus, ist den Angestellten einmal im Kalenderjahr bis zu einer Dauer von drei Monaten eine Beihilfe in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Nettokrallengeld (Krankengeld abzüglich Sozialversicherungsbeiträge) und 80 Prozent des Nettoeheltes zu zahlen.
- b) Angestellte, die dem Verlag mehr als fünf Jahre angehören, erhalten die Beihilfe gemäß Ziffer 3a) in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Nettokrallengeld und 90 Prozent des Nettoeheltes.
- c) Angestellten mit mehr als zehnjähriger Betriebszugehörigkeit ist die Beihilfe gemäß Ziffer 3b) bis zu fünf Monaten zu zahlen.
- d) Die Beihilfe wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

### § 11

#### Hinterbliebenenbezüge

1. Hinterlässt ein Angestellter bei seinem Tode einen unterhaltsberechtigten Ehegatten und/oder unterhaltsberechtigten Kinder bzw. unterhaltsberechtigten Eltern, so ist das Gehalt für den Sterbemonat auszuzahlen. Die Unterhaltsberechtigten erhalten außerdem nach einer ununterbrochenen Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit
  - a) von 1 Jahr bis zu 3 Jahren 1 Monatsgehalt
  - b) nach 3 Jahren bis zu 7 Jahren 2 Monatsgehälter
  - c) über 7 Jahre mindestens 3 Monatsgehälter
2. Ist der Tod durch Betriebsunfall verursacht, fällt die einjährige Wartezeit fort.
3. Bei mehreren Unterhaltsberechtigten bestimmt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Empfangsberechtigten.
4. Die Zahlungen nach Ziffer 1 und Ziffer 2 können auf Leistungen, die ausschließlich vom Unternehmer zugunsten der Angehörigen verstorbener Mitarbeiter aufgebracht werden, angerechnet werden.

### § 12

#### Urlaub

1. Alle Angestellten (Auszubildende) haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 30 Tage bezahlten Erholungsurlaub nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen.
2. Ihre Ansprüche mindern sich um den Erholungsurlaub, den sie für das betreffende Urlaubsjahr schon von einem vorherigen Arbeitgeber in Gestalt von Freizeit oder in Geldwert erhalten haben.
3. Scheiden die Angestellten im Laufe des Urlaubsjahres aus dem Betrieb aus bzw. treten sie in den Betrieb ein, so haben sie für jeden vollen Kalendermonat ihres Beschäftigungsverhältnisses Anspruch auf 1/12 ihres vollen Urlaubs. Angefangene Kalendermonate werden als volle gerechnet, wenn die Angestellten bis zum 15. eines Monats eintreten oder nach dem 15. eines Monats ausscheiden.
4. Die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich des Sonderurlaubs für Schwerbehinderte bleiben unberührt.
5. Urlaubstage sind alle Arbeitstage, wobei die Urlaubswoche mit fünf Urlaubstagen anzusetzen ist. Gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage. Eine Abgeltung des Urlaubs ist nicht zulässig. Dies gilt nicht für den Fall, dass das Angestelltenverhältnis während eines Urlaubs endet oder infolge Kündigung des Angestelltenverhältnisses der Urlaub nicht mehr voll genommen werden kann.
6. Werden die Angestellten während des Urlaubs durch Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Mit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ist der Urlaub unterbrochen. Der Zeitpunkt für die Inanspruchnahme des Resturlaubs bedarf einer neuen Vereinbarung.
7. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (31. März), es sei denn, dass der Urlaubsanspruch nachweislich erfolglos geltend gemacht worden ist.

### § 13 Urlaubsbezahlung

1. Die Urlaubsbezahlung hat vor Antritt des Urlaubs zu erfolgen. Sie errechnet sich nach dem Durchschnittsverdienst der drei vollen Gehaltsabrechnungsmonate, die dem Urlaubsbeginn vorausgehen. Überstundenbezahlung, Überstundenpauschalen und Zuschläge für Überstunden werden nicht in die Durchschnittsberechnung mit einbezogen.

Es kann auch ein längerer Zeitraum bis zu einem Jahr zugrunde gelegt werden, wenn hierüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung erfolgt. Sofern das vereinbarte Gehalt höher ist, als sich aus der Durchschnittsberechnung ergibt, ist dieses zu zahlen. Fallen in den Berechnungszeitraum Zeiten ohne Gehaltszahlung (z.B. unbezahlter Urlaub, Krankheit), so werden diese Zeiten in die Durchschnittsberechnung nicht mit einbezogen; an deren Stelle treten die entsprechenden Zahlen von Gehaltsabrechnungszeiträumen vor dem Berechnungszeitraum.

2. a) Allen Angestellten und Auszubildenden wird zum Gehalt bzw. zur Ausbildungsvergütung ein zusätzliches Urlaubsgeld für jeden tariflichen und gesetzlichen Urlaubstag gezahlt.  
b) Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt pro Urlaubstag 50 Prozent des vereinbarten Monatsgehaltes ohne Überstunden und ohne tarifliche Aufschläge jeder Art bzw. der Ausbildungsvergütung geteilt durch 22.
3. Das Urlaubsgeld ist gemeinsam mit dem Urlaubsentgelt nach Maßgabe der jeweiligen Urlaubsdauer zu zahlen. Durch Betriebsvereinbarung können andere Auszahlungszeitpunkte vereinbart werden, hierzu gehört auch die Integration in die monatliche Gehaltszahlung.
4. Im Falle des Ausscheidens eines/einer Angestellten während des Urlaubsjahres kann zuviel gewährtes Urlaubsentgelt einschließlich Urlaubsgeld bei der Endabrechnung einbehalten bzw. später zurückgefordert werden, sofern ein Anspruch auf Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld für den Rest des Urlaubsjahres nicht entsteht.

### § 14 Tarifliche Jahresleistung

Die Angestellten und Auszubildenden haben Anspruch auf eine tarifliche Jahresleistung unter den folgenden Voraussetzungen:

1. Die Angestellten und Auszubildenden erhalten eine tarifliche Jahresleistung in Höhe von 95 Prozent des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen tariflichen Monatsgehaltes bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung.
2. Voraussetzung für den vollen Anspruch ist ein ungekündigtes Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis, das seit dem 4. Januar bis einschließlich 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres besteht.

Angestellte bzw. Auszubildende, deren Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis nach dem 4. Januar des laufenden Fälligkeitsjahres beginnt und die die Probezeit bestehen, erhalten für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens ihres Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses 1/12 der tariflichen Jahresleistung.

Bei längeren Kündigungsfristen als 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres bleibt der Anspruch auf Jahresleistung erhalten, auch wenn das Angestelltenverhältnis am 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres gekündigt ist.

3. Angestellte bzw. Auszubildende, deren Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis kraft Gesetzes oder durch Vereinbarung während des ganzen Kalenderjahres ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr jedoch nur zeitweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung für die Dauer der Tätigkeit, berechnet nach vollen Kalendermonaten.

Angefangene Kalendermonate werden als volle gerechnet, wenn die Angestellten bis zum 15. eines Monats eintreten oder nach dem 15. eines Monats ausscheiden.

4. Angestellte, die wegen Erwerbsminderungsrente bzw. wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheiden, erhalten eine anteilige Leistung, auch wenn das Anstellungsverhältnis am 31. Dezember nicht mehr besteht. In diesen Fällen wird die Auszahlung der Jahresleistung fällig mit dem Tage der Beendigung des Anstellungsverhältnisses.
5. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung haben die betreffenden Angestellten Anspruch auf eine anteilige Jahresleistung. Dies gilt nicht bei arbeitgeberseitiger Kündigung aus wichtigem

Grund und bei verhaltensbedingter Kündigung. Ebenfalls Anspruch auf eine anteilige Jahresleistung haben Angestellte nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit, wenn das Anstellungsverhältnis aufgrund eigener Kündigung endet.

6. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung nach dem Verhältnis ihrer vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.

Befristet beschäftigte Angestellte erhalten eine anteilige Jahresleistung, sofern das Anstellungsverhältnis 6 Monate bestanden hat.

7. Die Auszahlung der Jahresleistung ist spätestens am 31. Dezember eines jeden Jahres fällig. Frühere Auszahlungen gelten als Vorschuss. Der Auszahlungszeitpunkt wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt. Durch Betriebsvereinbarung kann auch die Integration in die monatliche Gehaltszahlung vereinbart werden.
8. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann zur Sicherung der Beschäftigung die Auszahlung der Jahresleistung bis zum 31.3. des Folgejahres verschoben werden.

Dasselbe gilt in Betrieben bis zu 35 Beschäftigten für den teilweisen Entfall der Jahresleistung, die mindestens 50 Prozent des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen Tarifvertrages betragen muss.

9. Die tarifliche Jahresleistung bleibt bei der Berechnung aller tariflichen und gesetzlichen Durchschnittsentgelte und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz. Die tarifliche Jahresleistung gilt als einmalige Zuwendung im Sinne der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

10. Während des Fälligkeitsjahres auf Grund vom Arbeitgeber festgelegter oder vereinbarter Regelung bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütung – wie z.B. Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld und ähnliches – kann auf diese Jahresleistung angerechnet werden. Das bedeutet, dass jedoch mindestens der auf Grund dieser tariflichen Vereinbarung für das jeweilige Jahr vorgesehene Betrag gezahlt werden muss.

Durch diese tarifvertragliche Regelung über Jahresleistung entstehen bis zu deren Höhe keine Doppelansprüche. Andererseits werden von dieser tariflichen Regelung Jahresleistungen auf Grund betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarung nicht berührt, soweit sie in ihrer Höhe die tariflichen Jahresleistungen übersteigen.

#### **§ 14 a Beschäftigungssicherung**

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung können folgende Regelungen getroffen werden:

Unter Verhandlungsbeteiligung und Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann die Zahlung der Jahresleistung und/oder des zusätzlichen Urlaubsgeldes ganz oder teilweise entfallen unter der Voraussetzung, dass im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, für einzelne Abteilungen oder für den ganzen Betrieb abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes um bis zu 5 Wochenstunden abgesenkt werden. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 4 Ziff. 1 dieses Tarifvertrages ist diese Arbeitszeit im Durchschnitt zu erbringen.

Die Beschäftigten haben mindestens Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Weitere Einzelheiten können in der Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Beschäftigten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

Die Auszubildenden sind von diesen Regelungen ausgenommen.

## § 15 Gesundheitsschutz

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten die Unternehmen zu folgender Zielsetzung: Von Arbeitsstoffen, Geräten bzw. Maschinen dürfen keine Gefahren für Leben und Gesundheit einschließlich der Arbeitskraft von Angestellten ausgehen.
2. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, dass er die eingesetzten oder geplanten Geräte bzw. Maschinen und Arbeitsstoffe auf Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie auf gesundheitsgefährdende Belastungen überprüfen lässt.

Zur Vermeidung oder Beseitigung gesundheitlicher Gefahren und gesundheitsgefährdender Belastungen kann der Betriebsrat geeignete Vorkehrungen verlangen.

3. Der Arbeitgeber hat den Angestellten vor Arbeitsaufnahme sowie bei Veränderungen des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsumgebung, mindestens aber einmal jährlich über Unfall- und Gesundheitsgefahren, über besondere Belastungen sowie die hiergegen ergriffenen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu informieren. Insbesondere hat er allen Angestellten eine Liste mit den Gefahrstoffen, die in der jeweiligen Abteilung zur Anwendung kommen, einschließlich der entsprechenden Sicherheitsdatenblätter auszuhändigen.
4. Die Angestellten können einzeln oder gemeinsam im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes Beschwerde einlegen, wenn die Arbeit nach ihrer Auffassung

- nicht menschengerecht gestaltet ist
  - die freie Entfaltung der Persönlichkeit behindert (§ 75 Abs. 2 BetrVG in Verbindung mit § 84 BetrVG)
- oder
- wenn arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bestehen, insbesondere wenn dem Gesundheitsschutz dienende Bestimmungen in Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen sowie in sonstigen Schutzregeln nicht beachtet werden.

Die Beschwerde richtet sich an den Arbeitgeber und den Betriebsrat. Der Betriebsrat wirkt beim Arbeitgeber auf Abhilfe hin, wenn er die Beschwerde für berechtigt erachtet.

Die Angestellten haben das Recht, sich in Fragen der Unfall- und Gesundheitsgefährdung an ihnen geeignet erscheinende Fachleute und Insti-

tutionen zu wenden, nachdem sie sich erfolglos an den Betriebsrat und an den Arbeitgeber gewandt haben.

### Durchführungsbestimmung

Zur Wahrnehmung des Beschwerderechts müssen in der Nähe jedes Arbeitsplatzes, mindestens jedoch in jeder Abteilung vorgedruckte Beschwerdescheine ausliegen.

## § 16 Arbeiten an Bildschirmgeräten

1. Für Arbeiten an Bildschirmgeräten gelten die Bestimmungen des § 12 Ärztliche Untersuchung aus dem Tarifvertrag über Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme vom 20. März 1978.
2. Für die Unterbrechung der Arbeit an Bildschirmgeräten im rechnergesteuerten Textsystem gilt § 13 des Tarifvertrages über die Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme entsprechend.
3. Im Übrigen werden die Tarifvertragsparteien darauf hinwirken, dass die zuständigen Behörden und Institutionen, insbesondere Berufsgenossenschaften und DIN-Ausschüsse, Mindestnormen für die Beschaffenheit der elektronischen Geräte sowie für die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebung erarbeiten.
4. Die Eingabegeräte des rechnergesteuerten Textsystems werden nicht als Hilfsmittel zur individuellen Leistungskontrolle eingesetzt.

## § 17 Ausbildungsbestimmungen

1. Die Ausbildungsbestimmungen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
2. Die Arbeitszeit der Auszubildenden ist die geschäftsübliche im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.

Ist die gesetzliche Berufsschulpflicht auf zwei Wochentage ausgedehnt und an beiden Tagen keine Rückkehr in den Betrieb erfolgt, können für Auszubildende an den verbleibenden Tagen im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen bis zu acht Stunden (ausschließlich der Pausen) als tägliche Arbeitszeit vereinbart werden.

Ist die Rückkehr in den Betrieb an mindestens einem der Berufsschultage möglich oder der gesetzliche Berufsschulbesuch findet nur an einem Tag statt, erfolgt die Verteilung der Arbeitszeit der Auszubildenden im Rahmen der für die jeweilige Abteilung geltenden Arbeitszeit unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen. Dies gilt auch für die Zeit der Schulferien und andere Zeiten, in denen kein Berufsschulbesuch erfolgt.

3. Jugendlichen Angestellten und den Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht erforderliche Zeit zu gewähren.

Gehalt bzw. Ausbildungsvergütung ist für die Dauer der Unterrichtszeit weiterzuzahlen.

Der Ausbildungsbetrieb hat die beim Besuch einer auswärtigen Berufsschule entstehenden Schul- und Fahrtkosten zu erstatten.

## § 18

### Kündigung und Zeugnis

1. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. In einer arbeitgeberseitig ausgesprochenen Kündigung ist den gekündigten Angestellten auf Verlangen der Grund für die Kündigung schriftlich mitzuteilen.
2. Soweit nichts anderes vereinbart ist, beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist sechs Wochen zum Quartalsende. Längere gesetzliche Kündigungsfristen für Kündigungen durch den Arbeitgeber bleiben unberührt.
3. Nach Kündigung des Angestelltenverhältnisses durch den Arbeitgeber ist den Angestellten eine angemessene Zeit, maximal 1 Tag, zur Stellungsuche zu geben; eine Kürzung des Gehalts ist nicht statthaft.
4. Ein Zwischenzeugnis ist auf Verlangen der Angestellten auszustellen. Beim Ausscheiden erhalten die Angestellten ein endgültiges Zeugnis.
5. Im Falle von Kurzarbeit können betroffene Angestellte das Arbeitsverhältnis unter Einbehaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat

zum Monatsende lösen, sofern die Kurzarbeit länger als 6 Wochen gedauert hat.

## § 19

### Geltendmachung tariflicher Rechte

1. Für die Geltendmachung von tariflichen Ansprüchen gelten folgende Fristen:
  - a) Ansprüche auf Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind innerhalb von 2 Monaten nach Vorliegen der Gehaltsabrechnung, in der sie zu berücksichtigen gewesen wären, geltend zu machen.
  - b) Für die Geltendmachung sonstiger tariflicher Ansprüche beträgt diese Frist 3 Monate nach ihrer Fälligkeit.
2. Im Falle des Ausscheidens eines Angestellten/einer Angestellten müssen alle gegenseitigen Ansprüche spätestens zwei Monate nach Beendigung des Angestelltenverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Eine eventuelle Ablehnung muss schriftlich erfolgen.
3. Wird die Erfüllung von Ansprüchen aus den Ziffern 1 und 2 abgelehnt, können diese innerhalb einer weiteren Frist von 2 Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.
4. Eine Geltendmachung nach Ablauf der vorstehenden Fristen ist ausgeschlossen.

## § 20

### Schlichtungsinstanz

Für die Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten, die sich zwischen den Tarifpartnern aus dem Mantel- und Gehaltstarifvertrag ergeben, ist ein paritätisch besetzter Schlichtungsausschuss zu bilden. Kann eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses mit Stimmenmehrheit nicht herbeigeführt werden, so einigen sich die Tarifpartner über die Person eines unparteiischen Vorsitzenden.

Kann über eine Person eines unparteiischen Vorsitzenden eine Einigung nicht erzielt werden, so soll das Landesarbeitsgericht um die Benennung gebeten werden. Die Entscheidung des Schlichtungsausschusses ist für beide Partner verbindlich.

## § 21

### Schlussbestimmungen

1. Günstigere Vereinbarungen, als sie dieser Tarifvertrag vorsieht, sind zulässig. Bisher gewährte günstigere Leistungen können in Anrechnung gebracht werden.

2. Allen Angestellten ist seitens der Geschäftsleitung, falls sie selbst nicht im Besitz eines Abdruckes dieses Tarifvertrages sind, Einsicht in den Tarifvertrag zu gewähren.
3. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages haben auch Geltung für Teilzeitbeschäftigte und zur Aushilfe beschäftigte Angestellte nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung.
4. Dieser Manteltarifvertrag tritt ab 1. April 2005 in Kraft. Der vor dem Tage des Inkrafttretens gültige Manteltarifvertrag wird ab diesem Datum außer Kraft gesetzt.  
  
Dieser Manteltarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit sechsmonatiger Frist zum Quartalsschluss, erstmals zum 31. Dezember 2009 gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gilt dieser weiter.
5. Bestandteil dieses Tarifvertrages sind:
  - a) Protokollnotiz - Auslegung zu § 4 Ziffer 3
  - b) Protokollnotiz - Auslegung zu § 8 Ziffer 4 (Antrittsgebühr)
  - c) Protokollnotiz - Anwendung der Durchführungsbestimmungen zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie
  - d) Anhang 1 - Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen
  - e) Anhang 2 - Tarifvertrag zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzvertrag)

Hannover, den 6. Juli 2006

**Verband Nordwestdeutscher  
Zeitungsverlage e.V.**

gez. Schwarz                      gez. Borrmann

Schwarz

Borrmann

**Ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
Landesbezirk Niedersachsen,  
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie**

gez. Kobus                      gez. Denia

Kobus

Denia

**Protokollnotiz zu § 4 Ziffer 3**

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass unter „Wartung von Betriebsmitteln“ nicht Arbeiten der Systempflege, Archivierung, Konverterpflege und ähnliche Bedienungsarbeiten im EDV-Bereich gehören.

**Protokollnotiz zu § 8 Ziffer 4 (Antrittsgebühren)**

Die vertragsschließenden Parteien stimmen darin überein, dass der Wortlaut

„alle an der Herstellung der Zeitung und anderer regelmäßig an Sonntagen und Feiertagen erstellten Presseobjekte beschäftigten Angestellten“

nicht auf den Telefondienst am Sonntag zutrifft, es sei denn, mit dem Telefondienst ist die Tätigkeit der Anzeigenaufnahme verbunden. Wenn mit der Anzeigenaufnahme am Sonntag vom Aufnehmenden die Eingabe ins rechnergesteuerte System oder auf einen Datenträger erfolgt, oder die Arbeitsvorbereitung für den Satz - z.B. Codierung - vorgenommen wird, dann besteht Anspruch auf Antrittsgebühr.

Wer jedoch - z.B. in kleineren Verlagen kann dies üblich sein - lediglich sonntags die betriebliche Post öffnet und sortiert, um sie dann in den Herstellungsbereich weiterzugeben, hat keinen Anspruch auf Antrittsgebühr.

Der gleiche Grundsatz gilt für die Bildherstellung. Die Fotografierenden haben keinen Anspruch auf Antrittsgebühr. Wer jedoch für den Bereich der Druckform- oder Druckvorlagenherstellung mit der Bildherstellung - ob eigener oder fremder Vorlagen - zu tun hat, hat Anspruch gemäß § 8. Dies gilt auch für Zeitungsverlagsangestellte im Bereich der Redaktion.

Anspruch auf Antrittsgebühr haben ebenfalls alle Beschäftigten, die im Sekretariat, im Schreibpool oder an irgendeiner Stelle des Verlages am Sonntag tätig und mit der direkten Herstellung der Zeitung beschäftigt sind. Redaktionssekretäre/innen, die mit herkömmlichen Schreibarbeiten beschäftigt sind, haben keinen Anspruch auf Antrittsgebühr.

**Protokollnotiz - Anwendung der Durchführungsbestimmungen zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen der Druckindustrie**

Bei Bestimmungen dieses Vertrages, die dem Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie entsprechen bzw. gleichlauten, wird empfohlen, nach den Durchführungsbestimmungen des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer/innen der Druckindustrie zu verfahren.

Das gleiche gilt für zu solchen Bestimmungen gefällte Schiedssprüche.

Die Tarifvertragsparteien setzen eine Arbeitsgruppe ein, die die Durchführungsbestimmungen des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie und hierzu gefällte Schiedssprüche redaktionell überarbeitet mit dem Ziel, sie als Anhang zum Manteltarifvertrag für das Zeitungsverlagsgewerbe aufzunehmen.

**Anhang 1****Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen**

Zwischen dem

**Verband Nordwestdeutscher Zeitungsverlage e.V.**  
einerseits

und der

**Ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
Landesbezirk Niedersachsen, Fachbereich  
Medien, Kunst und Industrie**

andererseits

wird folgender Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen:

**§ 1****Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie der Manteltarifvertrag für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Niedersachsen.

**§ 2****Leistungen und deren Voraussetzungen**

1. Der Arbeitgeber erbringt für die anspruchsberechtigten Angestellten und Auszubildenden vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer/innen vom 1. Juli 1965 in der Neufassung vom 4. März 1994.
2.
  - a) Anspruchsberechtigte erhalten einen Betrag von € 26,59 monatlich bzw. € 319 jährlich.
  - b) Teilzeitbeschäftigte erhalten einen Teilbetrag, der dem Verhältnis ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit entspricht.
  - c) Die vermögenswirksamen Leistungen bleiben außer Ansatz bei eventuellen Durchschnittsgebhaltsberechnungen.
- 3.1 a) Der Anspruch auf die Leistungen entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats der Gesamtbetriebszugehörigkeit. Bei Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Zeitungsverlagsgewerbes bleibt die Anwartschaft erhalten, sofern keine Unterbrechung von mehr als drei Wochen vorliegt.

- b) Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen besteht für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis der Anspruchsberechtigten für mindestens 15 Kalendertage besteht.

3.2. Vermögenswirksame Leistungen werden auch erbracht

- a) bei unverschuldeten Unterbrechungen der Arbeitsleistung bis zur Dauer von 8 Wochen,
- b) bei Unterbrechungen der Arbeitsleistung auf eigenen Wunsch der Anspruchsberechtigten bis zur Dauer von vier Wochen zu Bildungs- und Fortbildungszwecken.

3.3 Vermögenswirksame Leistungen werden nicht gezahlt

- a) bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses (z.B. Wehr- oder Zivildienst, Erziehungsurlaub); nach Ablauf des Ruhestatbestandes lebt der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen unmittelbar wieder auf,
- b) bei Arbeitskämpfmaßnahmen.

4. a) Bei Austritt aus dem Unternehmen werden vermögenswirksame Leistungen anteilig nach Kalendertagen gezahlt.

**§ 3****Anlagearten und Verfahren**

1. Die Anspruchsberechtigten können zwischen allen im Fünften Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Anlagearten frei wählen. Im laufenden Kalenderjahr kann die Anlageart und das Anlageinstitut nur bei Auslauf einer Anlageart gewechselt werden.
2. Anspruchsberechtigte haben dem Arbeitgeber Anlageart und Anlageinstitut schriftlich mitzuteilen.

Unterrichten die Anspruchsberechtigten den Arbeitgeber nicht fristgerecht, so entfällt der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung, bis die Anspruchsberechtigten dies nachgeholt haben; die vermögenswirksame Leistung wird in diesem Fall erstmals für den auf den Kalendermonat der Unterrichtung folgenden Kalendermonat erbracht.

3. Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barzahlung ist ausgeschlossen; es sei denn, die Anspruchsberechtigten haben eine Anlageart gewählt, bei welcher eine Barauszahlung erfolgen kann. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist unabdingbar.

Soweit vom Anspruchsberechtigten nicht ausdrücklich anders gewünscht, werden die vermögenswirksamen Leistungen monatlich abgeführt.

4. Vermögenswirksame Leistungen, die einzelvertraglich oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung als zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers angelegt werden, sind auf die vermögenswirksamen Leistungen nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. Dasselbe gilt für betriebliche Sozialleistungen gemäß § 10 Abs. 5 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes.

Hannover, den 6. Juli 2006

**Verband Nordwestdeutscher  
Zeitungsverlage e.V.**

gez. Schwarz      gez. Borrmann

Schwarz

Borrmann

#### § 4

##### **Inkrafttreten, Laufdauer und Kündigung**

1. Dieser Tarifvertrag tritt ab 1. April 2005 in Kraft und ist Bestandteil des jeweils gültigen Manteltarifvertrages für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Niedersachsen.

Der vor dem Tage des Inkrafttretens gültige Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen wird durch diesen Tarifvertrag abgelöst. Die Leistungen an bislang Anspruchsberechtigte werden weiter gewährt, doppelte Ansprüche entstehen nicht.

2. Die Laufzeit und die Kündigungsmöglichkeit dieses Tarifvertrages sind die gleichen wie die des Manteltarifvertrages für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Niedersachsen.

**Ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
Landesbezirk Niedersachsen,  
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie**

gez. Kobus

gez. Denia

Kobus

Denia

## Anhang 2

### **Tarifvertrag zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzvertrag)**

Die Nutzung der technischen Entwicklung und der Rationalisierung dient der Wirtschaftlichkeit der Betriebe und der Steigerung der Produktivität der Volkswirtschaft. Sie ist deshalb u.a. in der Lage, den erreichten Lebensstandard zu sichern und zu verbessern.

Um jedoch soziale Härten zu vermeiden oder zu mildern, die im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen eintreten können, haben die Tarifvertragsparteien die folgenden Bestimmungen vereinbart:

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie der Manteltarifvertrag für kaufmännische Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Niedersachsen in der jeweils gültigen Fassung; ausgenommen sind Angestellte nach Vollendung des 65. Lebensjahres, Lehrlinge und Angestellte, die nicht überwiegend im Betrieb tätig sind (z.B. in Heimarbeit tätige Personen).

#### **§ 2 Grundsatz**

Technische Entwicklung und Rationalisierung sollen in ihrer Auswirkung neben den wirtschaftlichen auch sozialen Gesichtspunkten Rechnung tragen.

#### **§ 3 Begriffsbestimmung**

Maßnahmen im Sinne dieses Abkommens sind Änderungen von Arbeitstechniken, Arbeits- und Produktionsabläufen, auch durch organisatorische Maßnahmen, die mit technischer Entwicklung und Rationalisierung zu begründen sind, sofern sie im kaufmännischen Bereich zur Freisetzung, Gehaltsminderung oder Umsetzung, verbunden mit Gehaltsminderung, führen.

#### **§ 4 Planungen**

Bei Maßnahmen im Sinne des § 3 ist die gesetzliche Betriebsvertretung so früh wie möglich einzuschalten, um die Auswirkungen zu beraten mit dem Ziel, ge-

meinsam einen Plan zu erarbeiten, nach dem soziale Härten vermieden werden können.

#### **§ 5 Arbeitsplatzerhaltung**

Werden infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 Freisetzungen unvermeidlich, ist vor Kündigungen zu prüfen, ob diese bei Berücksichtigung der Qualifikation durch Umsetzung, Berufswechsel oder sonstige geeignete Maßnahmen vermieden werden können.

#### **§ 6 Kündigung**

Soweit wegen Fortfalls des bisherigen Arbeitsplatzes infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 die Umsetzung eines Angestellten auf einen niedriger eingestuftem Arbeitsplatz oder seine Entlassung unumgänglich ist, gelten für die Kündigungsfristen die gesetzlichen Vorschriften.

Ab Vollendung des 60. Lebensjahres und nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit soll nur dann infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 gekündigt werden, wenn anderweitige Beschäftigung im Betrieb nicht möglich ist. Wird die Kündigung trotzdem erforderlich, gilt eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten mit Zahlung der Abfindung gemäß § 8.

#### **§ 7 Änderungskündigung**

Bei Änderungskündigungen infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 bleibt während der Kündigungsfrist das bisher vereinbarte Gehalt unverändert. Die Angestellten sind jedoch verpflichtet, nach Ablauf von einem Monat (bei vereinbarter monatlicher Kündigung) oder nach Ablauf von sechs Wochen zum Quartalsende zumutbare andere Tätigkeiten als bisher zu verrichten; im Weigerungsfall erlöschen die Rechte aus diesem Tarifvertrag. Geben die Angestellten eine Erklärung über Annahme oder Ablehnung der schriftlichen Änderungskündigung innerhalb von drei Wochen nach Zugehen der Veränderungskündigung nicht ab, gilt ihr Arbeitsverhältnis bei Vorliegen der im § 6 festgelegten Voraussetzungen und der vereinbarten Kündigungsfristen als gekündigt.

#### **§ 8 Entschädigung**

Als Entschädigung für die Aufgabe des sozialen Besitzstandes bei Entlassungen im Sinne des § 3 erhalten Angestellte:

nach vollendetem	Vollendete Jahre der Betriebszugehörigkeit			
	10	15	20	25
40. Lebensjahr	5	6	7	8
50. Lebensjahr	6	7	8	9
55. Lebensjahr	7	8	9	10
58. Lebensjahr	8	9	10	12

Monatsgehälter

Für die Feststellung des Lebensalters ist der 1. Januar maßgebend, für die Feststellung der Betriebszugehörigkeit der Tag der ersten Arbeitsaufnahme in der Zeit vom 1. bis 15. Januar, je nach Wiederaufnahme der Betriebstätigkeit im Anschluss an den Jahreswechsel.

Berechnungsgrundlage ist das vereinbarte Monatsgehalt.

Die Entschädigung wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Sie gilt als Abfindung im Sinne der §§ 7 und 8 des Kündigungsschutzgesetzes. Der Anspruch entfällt, wenn die Angestellten Kündigungsschutzklage erheben.

Hannover, den 6. Juli 2006

**Verband Nordwestdeutscher  
Zeitungsverlage e.V.**

gez. Schwarz                      gez. Borrmann

Schwarz

Borrmann

## § 9 Rechtserhaltung

Günstigere Vorschriften oder Abmachungen gehen diesem Tarifvertrag insoweit vor.

## § 10 Laufdauer

Dieser Tarifvertrag ist Bestandteil des Manteltarifvertrages für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Niedersachsen.

Laufdauer und Kündigungsfrist gelten entsprechend.

**Ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
Landesbezirk Niedersachsen,  
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie**

gez. Kobus  
Kobus

gez. Denia  
Denia