

2 Gemeinsame Hinweise zum Manteltarifvertrag

**Umsetzungshilfe
zu Arbeitszeitkonten
nach MTV Druckindustrie**

GEMEINSAME HINWEISE DER TARIFVERTRAGSPARTEIEN ZUM MANTELTARIFVERTRAG FÜR DIE GEWERBLICHEN ARBEITNEHMER DER DRUCKINDUSTRIE IN DER FASSUNG VOM 15.07.2005

Mit dem Tarifabschluss zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie am 15.07.2005 hatten sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, den zum Teil durch umfangreiche Durchführungsbestimmungen (Beispiele, Auslegungshinweise usw.) geprägten MTV redaktionell zu erneuern. Im Interesse einer besseren Lesbarkeit konnte das nur gelingen, wenn die Zweiteilung von Stammtext und Durchführungsbestimmungen aufgegeben wird.

Die materiell relevanten Durchführungsbestimmungen sind in den neuen MTV übernommen worden. Soweit die Durchführungsbestimmungen den Charakter von Hinweisen, Erläuterungen und Beispielen haben, waren sich die Tarifvertragsparteien bei Abschluss des Tarifvertrages darüber einig, dass die Durchführungsbestimmungen Inhalt von gemeinsamen Hinweisen der Tarifvertragsparteien zum MTV Druckindustrie in der Fassung vom 15.07.2005 werden.

Folglich haben die nachfolgenden gemeinsamen Hinweise zwar nicht mehr den rechtlichen Status von Tarifnormen; sie sollen jedoch als Auslegungshinweise gelten, die den – zum Teil auf der Entstehungsgeschichte der Tarifnormen basierenden – Willen der Tarifvertragsparteien dokumentieren.

Hinweise zu § 1

Fachfremde Arbeitnehmer

Die Bestimmungen des Manteltarifvertrages finden auch Anwendung auf Bewachungspersonal, Pförtner, Kraftfahrer, Heizer und sonstige fachfremde Arbeitnehmer, wenn diese in Betrieben der Druckindustrie beschäftigt sind.

Heimarbeiter

Heimarbeiter werden in der Regel nicht nach Zeitlohn, sondern nur nach Stücklohn bezahlt (§ 20 HAG). Heimarbeiter haben Anspruch auf die tariflichen Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit, Nacharbeit und Überstunden, wenn der Arbeitgeber die Erledigung der Arbeit in der zuschlagspflichtigen Zeit bzw. in Überstunden ausdrücklich verlangt.

Hinweise zu § 2

Beginn und Ende der Arbeitszeit

Der Arbeitnehmer hat die Arbeit pünktlich zu beginnen und darf erst zu dem Zeitpunkt mit der Arbeit aufhören, an dem das Arbeitsende festgesetzt ist. Waschen und Umkleiden vor Beendigung der Arbeitszeit ist nicht gestattet.

Arbeitnehmerhaftung

Nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen haften Arbeitnehmer für eine mit Mängeln behaftete Arbeitsleistung nur, wenn die „Schlechtleistung“ vorsätzlich oder fahrlässig verursacht worden ist. In der bis zum 14.07.2005 geltenden Fassung des MTV Druckindustrie hatten die Tarifvertragsparteien in einer Durchführungsbestimmung zum MTV geregelt, dass nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit gehaftet wird. An diesem Willen der Tarifvertragsparteien hat sich – auch wenn es diese Durchführungsbestimmung mit Rücksicht auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr gibt – grundsätzlich nichts geändert. Wenn im Einzelfall Meinungsverschiedenheiten über die Schuldfrage bzw. über den „Grad des Verschuldens“ bestehen, sollte der Betriebsrat zur Vermittlung einbezogen werden.

Hinweise zu § 2a

Ergänzende Regelungen zum Gesundheitsschutz finden sich in den §§ 1, 3 ff. ArbSchG vom 7. 7. 1996.

Hinweise zu § 3

Definition „Zeitschriften“

Zeitschriften im Sinne dieses Tarifvertrages sind ausschließlich Titel, die regelmäßig erscheinen und im Einzelabonnement oder Einzelverkauf vertrieben werden.

Definition „Regelmäßige Erscheinungsweise“: (Schiedsspruch vom 7.11.1975)

Unter regelmäßig erscheinenden Zeitungen oder Zeitschriften sind solche zu verstehen, deren Erscheinen im Voraus festgelegt ist und sich in einer bestimmten Periode wiederholt.

Betriebsabteilung [§ 3 II Ziff. 3 a); § 4 Ziff. 1 b); § 5 Ziff. 1 Abs. 2; Ziff. 5; § 8 Ziff. 1 a) Abs. 2]

Ob es sich um eine Abteilung im Sinne des Tarifvertrages handelt, entscheidet sich nicht nach der Anzahl der in der betreffenden Abteilung beschäftigten Arbeitnehmer, sondern danach, ob die Betriebsabteilung im Rahmen des Gesamtbetriebes nach ihrer Aufgabenstellung eine technische oder wirtschaftliche Einheit darstellt.

Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitverteilungspläne nach § 3 II Ziff. 7 MTV

Zur Umsetzung von Arbeitszeitkonten nach den Bestimmungen des MTV haben die Tarifvertragsparteien eine gemeinsame Umsetzungshilfe herausgebracht [Umsetzungshilfe zu Arbeitszeitkonten nach MTV Druckindustrie, gültig ab 15. Juli 2005, gemeinsam herausgegeben von Bundesverband Druck und Medien e.V. (bvdm) und ver.di Bundesvorstand, Fachbereich Medien, Kunst und Industrie, Wiesbaden/Berlin, August 2005].

Bezahlung von Arbeit an Heiligabend, Silvester und an Samstagen vor Ostern und Pfingsten

- Bezahlung der Arbeit nach 13 Uhr

Beispiel 1: Regelmäßige Arbeitszeit am Samstag von 6.00 bis 14.00 Uhr.

Am Samstag vor Ostern wird aus betrieblichen Gründen bis 14 Uhr gearbeitet.
Zu bezahlen ist:

Der Lohn für die Arbeit von 6.00 bis 14.00 Uhr,
der Lohn für die Ausfallzeit von 13.00 bis 14.00 Uhr.

Aus betrieblichen Gründen muss bis 15.00 Uhr gearbeitet werden.
Zu bezahlen ist:

Der Lohn für die Arbeit von 6.00 bis 14.00 Uhr,
der Lohn für die Arbeit von 14.00 bis 15.00 Uhr mit Überstundenzuschlag
der Lohn für die Ausfallzeit von 13.00 bis 14.00 Uhr.

Beispiel 2: Regelmäßige Arbeitszeit am Samstag von 14.00 bis 19.00 Uhr.

Aufgrund dringender betrieblicher Notwendigkeiten wird im Betrieb von 14.00 bis 18.00 Uhr gearbeitet. Zu bezahlen ist:

Der Lohn für die Ausfallzeit von 14.00 bis 19.00 Uhr,
dazu der Lohn für die nach 13.00 Uhr geleistete Arbeit von 14.00 bis 18.00 Uhr.

– Verkürzung der Arbeitszeit im mehrschichtigen Betrieb

Beispiel 1: Verkürzung der Schichten auf 4 Stunden

Regelmäßige Arbeitszeit:

Früh: 6.00 bis 10.00, 10.30 bis 14.00 Uhr,

Spät: 14.00 bis 18.00, 18.30 bis 22.00 Uhr,

Nacht: 22.00 bis 2.00, 2.30 bis 6.00 Uhr = 7,5 Stunden je Schicht.

Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit ist festgelegt auf 6.00 bis 18.00 Uhr.

Gemäß tariflicher Regelung wird die Arbeitszeit in jeder Schicht auf 4 Stunden verkürzt: 1. Schicht: 6.00 bis 10.00 Uhr, 2. Schicht: 10.00 bis 14.00 Uhr, 3. Schicht: 14.00 bis 18.00 Uhr.

Zu bezahlen sind:

Früh: 4 Stunden für die Arbeit von 6.00 bis 10.00 Uhr
3,5 Stunden für die durch Verkürzung der Schicht ausgefallene Arbeit.

Spät: 4 Stunden für die Arbeit von 10.00 bis 14.00 Uhr
3,5 Stunden für die durch Verkürzung der Schicht ausgefallene Arbeit
Zuschläge für die insoweit ausgefallene Nachtarbeit
von 18.30 bis 22.00 Uhr (= 3,5 Stunden je 25%).

Nacht: 4 Stunden für die Arbeit von 14.00 bis 18.00 Uhr
3,5 Stunden für die durch Verkürzung der Schicht ausgefallene Arbeit
Zuschläge für die insoweit ausgefallene Nachtarbeit
von 22.00 bis 24.00 Uhr (= 2 Stunden je 25 %) und
von 24.00 bis 6.00 Uhr (= 5,5 Stunden je 52 %).

Beispiel 2: Verkürzung der Schichten auf 6 Stunden

Regelmäßige Arbeitszeit:

Früh: 6.00 bis 10.00, 10.30 bis 14.00 Uhr,

Spät: 14.00 bis 18.00, 18.30 bis 22.00 Uhr,

Nacht: 22.00 bis 2.00, 2.30 bis 6.00 Uhr = 7,5 Stunden je Schicht.

Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit ist festgelegt auf 6.00 bis 18.00 Uhr.

Am Samstag vor Ostern wird anteilig aber mit 6 Stunden gearbeitet:

1. Schicht: 6.00 bis 12.00 Uhr, 2. Schicht: 12.00 bis 18.00 Uhr,

3. Schicht: 18.00 bis 24.00 Uhr.

Zu bezahlen sind:

Früh: 6 Stunden für die Arbeit von 6.00 bis 12.00 Uhr
3,5 Stunden für die durch Verkürzung der Schicht ausgefallene Arbeit.

Spät: 6 Stunden für die Arbeit von 12.00 bis 18.00 Uhr
3,5 Stunden für die durch Verkürzung der Schicht ausgefallene Arbeit
Zuschläge für die insoweit ausgefallene Nachtarbeit
von 18.30 bis 22.00 Uhr (= 3,5 Stunden je 25%).

Nacht: 6 Stunden für die Arbeit von 18.00 bis 24.00 Uhr
Zuschläge für Nachtarbeit (= 6 Stunden je 25%)
3,5 Stunden für die durch Verkürzung der Schicht ausgefallene Arbeit
Zuschläge für die insoweit ausgefallene Nachtarbeit
von 24.00 bis 6.00 Uhr (= 5,5 Stunden je 52%).

Dauer der Arbeitszeit für fachfremde Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft

Für die in § 3 I Ziff. 3 genannten Gruppen von Arbeitnehmern kann die tägliche Arbeitszeit verlängert werden, jedoch nicht über 12 Stunden täglich hinaus. Für diese verlängerte Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Überstundenzuschläge.

Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang liegt vor, wenn mindestens $\frac{1}{3}$ der festgesetzten Arbeitszeit nur in Anwesenheit am Arbeitsplatz besteht.

Freischichten: Freistellungszeiten

Neben den Freistellungszeiten nach §§ 37 Abs. 6 und 7, 38 BetrVG erfolgt die Freischichtengewährung auch an freigestellte Betriebsräte, welche bei Nichtfreistellung die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen würden.

Freischichten: Wechselschicht

Für die Wechselschicht im Sinne von § 3 III Ziff. 3 d) Abs. 1 ist es weder erforderlich, dass eine Ablösung auf dem gleichen Arbeitsplatz stattfindet, noch dass die Wechselschichten nach festen Plänen durchgeführt werden.

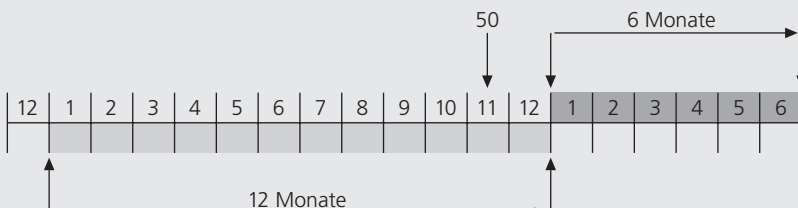
Freischichten: Bemessungszeitraum bei Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Bei der Berechnung des Bemessungszeitraumes wird der Monat des Beginns des Arbeitsverhältnisses als voller Kalendermonat gerechnet, wenn der Arbeitnehmer an mehr als der Hälfte der Arbeitstage dieses Kalendermonats im gleichen Betrieb gearbeitet hat.

Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Bemessungszeitraum jedoch voll erfüllt werden, d.h. eine Aufrundung findet nicht statt.

Freischichten: Übergang in eine neue Anspruchsstufe (Veranschaulichung des Günstigkeitsprinzips)

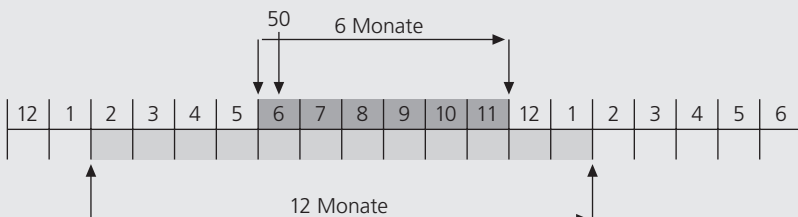
Beispiel 1: Beendigung des alten (längeren) Bemessungszeitraumes als günstigere Lösung



Beginn der regelmäßigen Wechselschicht ab Januar, der Arbeitnehmer wird im November 50 Jahre alt.

Hier ist es günstiger, den 12-monatigen Bemessungszeitraum bis Dezember zu Ende zu führen. Der neue, kürzere Bemessungszeitraum von 6 Monaten schließt sich daran an, beginnt also im Januar, auch wenn der Geburtstag bereits im November lag.

Beispiel 2: Beginn des neuen (kürzeren) Bemessungszeitraumes als günstigere Lösung



Beginn der ständigen Nachtarbeit ab Februar, der Arbeitnehmer wird im Juni 50 Jahre alt.

Hier ist es günstiger, den 12-monatigen Bemessungszeitraum abubrechen und den neuen, kürzeren 6-Monats-Zeitraum mit dem Monat des Geburtstages beginnen zu lassen.

Hinweise zu § 4

Absenkung der Arbeitszeit nach § 4 Ziff. 1 b)

Ist durch Betriebsvereinbarung für einzelne Abteilungen oder den ganzen Betrieb eine kürzere Arbeitszeit festgelegt, gilt während der Laufzeit dieser Vereinbarung die darin vereinbarte Arbeitszeit als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

Hinweise zu § 5

Definition Überstunden

Für Überstunden im Sinne von § 5 Ziff. 1 ist nicht von Bedeutung, ob die nach § 3 vereinbarte tägliche betriebliche Arbeitszeit für alle Tage gleich ist:

Beträgt die tägliche betriebliche Arbeitszeit an einzelnen Tagen z.B. nur 6 Stunden, rechnet bei Mehrarbeit die 7. Stunde bereits als Überstunde. Bei einer betrieblich vereinbarten Arbeitszeit von regelmäßig 9 Stunden an dem betreffenden Tag wird erst für die 10. Stunde der Überstundenzuschlag bezahlt.

Überstunden an arbeitsfreien Werktagen

Wird an einem sonst arbeitsfreien Werktag über die nach § 3 vereinbarte jeweilige betriebliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet, sind alle geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden nach § 8 Ziff. 1 e) zu bezahlen (siehe Hinweis zu § 8 „Überstunden an arbeitsfreien Werktagen“).

Bezahlte Zusatzpause

Die zusätzliche Pause nach § 5 Ziff. 6 steht dem Arbeitnehmer wegen der erhöhten Inanspruchnahme seiner Arbeitskraft an dem betreffenden Tag zu.

Die Vorschrift in Ziff. 6 über eine bezahlte Zusatzpause bei 2 bis 3 Überstunden kommt nur dann zur Anwendung, wenn 2 bis 3 Überstunden über die bereits an diesem Tag geleisteten 8 Stunden hinaus gearbeitet werden.

Bei Kurzarbeit wird eine bezahlte Pause nur gewährt, wenn die volle regelmäßige Tagesarbeitszeit um 2 bis 3 Überstunden überschritten wird.

Hinweise zu § 6

Gesetzliche Feiertage

Die gesetzlichen Feiertage bestimmen sich nach den Feiertagsgesetzen der Länder.

Derzeit sind dies folgende Feiertage:

Übersicht über die gesetzlichen Feiertage in der Bundesrepublik Deutschland
(Stand 2001)

Feiertage	Baden-Württemberg	Bayern ¹⁾	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Neujahrstag (1.1.)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Hl. Drei Könige (6.1.)	■	■												■		
Karfreitag	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Ostermontag	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1. Mai	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Christi Himmelfahrt	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Pfingstmontag	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Fronleichnam	■	■					■			■	■	■	2)		3)	
Mariä Himmelfahrt (15.8.)		▲										■				
Tag der deutschen Einheit (3.10.)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Reformationstag (31.10.)			■				■						■	■		■
Allerheiligen (1.11.)	■	■								■	■	■				
Buß- und Bettag													■			
1. u. 2. Weihnachtstag (25. und 26.12.)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

■ bedeutet gesetzlicher Feiertag
▲ bedeutet gesetzlicher Feiertag in Gemeinden mit überwiegend katholischer Bevölkerung

Erläuterungen:

- 1) In der Stadt Augsburg ist außerdem der 8. August (Friedensfest) gesetzlicher Feiertag.
- 2) Fronleichnam ist gesetzlicher Feiertag nur in den vom Staatsministerium des Inneren durch Rechtsverordnung bestimmten Gemeinden im Landkreis Bautzen und im Westlausitzkreis.
- 3) Der Innenminister kann durch Rechtsverordnung für Gemeinden mit überwiegend katholischer Bevölkerung Fronleichnam als gesetzlichen Feiertag festlegen. Bis zum Erlass dieser Rechtsverordnung gilt der Fronleichnamstag in denjenigen Teilen Thüringen, in denen er 1994 als gesetzlicher Feiertag begangen wurde, als solcher fort.
- 4) Feiertage, die immer auf einen Sonntag fallen, sind in der Übersicht nicht enthalten.

Quelle: <http://www.bmi.bund.de> am 7.2.06

Für diese Feiertage darf ein Lohnabzug nicht erfolgen.

Fallen 2 Feiertage auf 1 Tag, besteht nur Anspruch auf Feiertagsbezahlung für 1 Tag.

Andere Feiertage

Soll die Arbeit an nicht gesetzlichen Feiertagen ausfallen, ist eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat über Vor- oder Nachholen der ausfallenden Arbeitszeit zulässig. Wird durch die Vor- oder Nachholarbeit die regelmäßige tägliche Arbeitszeit überschritten, besteht kein Anspruch auf Überstundenzuschlag.

Grundsätze der Feiertagsbezahlung

Durch einen Feiertag darf dem Arbeitnehmer keine Lohneinbuße aber auch kein Vorteil entstehen:

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen arbeitsfreien Sonn- oder Werktag, besteht kein Anspruch auf Feiertagsbezahlung. Wird jedoch von dem betreffenden Arbeitnehmer normalerweise an Sonntagen gearbeitet und fällt auf einen solchen Sonntag ein gesetzlicher Feiertag, besteht Anspruch auf Feiertagsbezahlung.

Fällt ein zu bezahlender Feiertag auf einen Tag, an dem der Arbeitnehmer normalerweise nur 4 Stunden gearbeitet hätte, sind ihm nur diese 4 Stunden zu bezahlen.

Bei der Feiertagsbezahlung besteht Anspruch auf Zuschläge für Nachtarbeit nach § 8 Ziff. 1 a), wenn der Arbeitnehmer an diesem Tag in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit gearbeitet hätte.

Die Feiertagsbezahlung kann nicht dadurch umgangen werden, dass die vereinbarte Arbeitszeit nur in der Woche, in die ein Feiertag fällt, abgeändert wird.

Übersicht zur Feiertagsbezahlung und Bezahlung von Arbeit an Feiertagen

Am Feiertag wird gearbeitet oder nicht gearbeitet	normalerweise wird an diesem Tag gearbeitet oder nicht gearbeitet	Grundsatz für die Bezahlung	Beispiele
1. Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird	a. Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem normalerweise gearbeitet worden wäre	Feiertagsbezahlung	1: Werktag 2: Sonntag
	b. Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem nicht gearbeitet worden wäre	keine Feiertagsbezahlung	
2. Feiertage, an denen gearbeitet wird	a. Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem auch normalerweise gearbeitet worden wäre	sowohl Feiertagsbezahlung als auch Bezahlung der geleisteten Arbeit	1: Werktag 2: Sonntag
	b. Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem normalerweise nicht gearbeitet worden wäre	Bezahlung der geleisteten Arbeit (keine Feiertagsbezahlung)	

Feiertagsbezahlung und Bezahlung von Arbeit an Feiertagen

1. Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird:
 - a) Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem normalerweise gearbeitet worden wäre

Es besteht Anspruch auf Bezahlung desselben Lohnes, den der Arbeitnehmer verdient haben würde, wenn er an diesem Tag gearbeitet hätte (ohne Zuschlag für Feiertagsarbeit und ohne Antrittsgebühr; jedoch einschließlich etwaiger Zuschläge für Sonntagsarbeit, etwaiger Zuschläge für Nacharbeit sowie der Bezahlung für etwaige Überstunden, soweit der Arbeitnehmer entsprechend zuschlagsbegründend gearbeitet hätte).

Beispiel 1:

Der Feiertag (hier: Pfingstmontag) fällt auf einen **Werktag**, an dem normalerweise gearbeitet worden wäre. Infolge des Feiertages wird jedoch nicht gearbeitet.

Normalerweise wird montags regelmäßig mit 1 Überstunde gearbeitet. Arbeitszeit ist von 07.00 bis 12.00 Uhr und 12.30 bis 14.30 Uhr plus 1 Überstunde von 14.30 bis 15.30 Uhr. Vereinbarter Stundenlohn: 15,00 Euro.

Der Pfingstmontag ist mit dem gleichen Lohn zu bezahlen, den der Arbeitnehmer bei Arbeit an diesem Tag verdient hätte (Feiertagsbezahlung):

8 Stunden je 15,00 Euro	120,00 Euro
Zuschlag für die Überstunde von 14.30 bis 15.30 Uhr = 1 Stunde je 25 % von 15,00 Euro	3,75 Euro
	123,75 Euro
Der Arbeitnehmer erhält	<u>123,75 Euro</u>

Beispiel 2:

Der Feiertag (hier: Neujahr) fällt auf einen **Sonntag**. An diesem Feiertag wird nicht gearbeitet.

An dem Sonntag hätte der betreffende Arbeitnehmer von 16.00 bis 22.00 Uhr gearbeitet (ohne Ruhepause, § 4 Satz 1 ArbZG). Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit [§ 8 Ziff. 1 a) Abs. 2] ist festgelegt auf 6.00 bis 18.00 Uhr. Vereinbarter Stundenlohn: 15,00 Euro.

Der Neujahrstag ist mit dem gleichen Lohn zu bezahlen, den der Arbeitnehmer bei Arbeit an diesem Sonntag verdient hätte (Feiertagsbezahlung), jedoch ohne etwaige Antrittsgebühr:

6 Stunden je 15,00 Euro	90,00 Euro
Zuschlag für die Arbeit am Sonntag = 6 Stunden je 115 % von 15,00 Euro	103,50 Euro
Zuschlag für Nachtarbeit von 18.00 bis 22.00 Uhr = 4 Stunden je 25 % von 15,00 Euro	15,00 Euro
	208,50 Euro
Der Arbeitnehmer erhält	<u>208,50 Euro</u>

- b) Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem nicht gearbeitet worden wäre (arbeitsfreier Sonn- oder Werktag):

Die Feiertagsbezahlung entfällt.

2. Feiertage, an denen **gearbeitet** wird

- a) Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem auch normalerweise gearbeitet worden wäre
- Der Arbeitnehmer erhält zunächst die Feiertagsbezahlung gem. Ziff. 1 a), die jedem Arbeitnehmer, falls er an dem betreffenden Tag gearbeitet hätte, nach diesem Tarifvertrag zusteht.
- Jedoch bleibt der Zuschlag für Sonntagsarbeit insoweit unberücksichtigt, als dieser durch den Zuschlag für die Feiertagsarbeit ersetzt wird. Zuschläge für Nachtarbeit bleiben bei der Feiertagsbezahlung insoweit unberücksichtigt, als sie in der Bezahlung der Feiertagsarbeit enthalten sind.
- Außerdem erhält der Arbeitnehmer, weil er arbeitet, für diese Feiertagsarbeit den ihm hierfür zustehenden Lohn einschließlich einer etwaigen Antrittsgebühr.

Beispiel 1:

Der Feiertag (hier: Pfingstmontag) fällt auf einen **Werktag**, an dem auch normalerweise gearbeitet worden wäre und zwar von 07.00 bis 12.30 und 13.00 bis 16.00 Uhr (ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung gemäß § 3 II Ziff. 7).

An dem Feiertag wird gearbeitet von 16.00 bis 20.00 Uhr.

Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit [§ 8 Ziff 1 a) Abs. 2] ist festgelegt auf 07.00 bis 19.00 Uhr. Vereinbarter Stundenlohn: 15,00 Euro.

Zu bezahlen sind:

8,5 Stunden Feiertagsbezahlung	
+ 4,0 Stunden Arbeit am Feiertag	
<hr style="width: 20%; margin-left: 0;"/>	
12,5 Stunden je 15,00 Euro	187,50 Euro
Zuschlag für die Feiertagsarbeit = 4 Stunden je 170 % von 15,00 Euro	102,00 Euro
Zuschlag für die Nachtarbeit am Feiertag von 19.00 bis 20.00 Uhr = 1 Stunde je 25 % von 15,00 Euro	3,75 Euro
<hr style="width: 20%; margin-left: 0;"/>	
Der Arbeitnehmer erhält	<u>293,25 Euro</u>
Hinzu kommt die etwaige Antrittsgebühr.	

Beispiel 2:

Der Feiertag (hier: Neujahr) fällt auf einen **Sonntag**, an dem auch normalerweise gearbeitet worden wäre, und zwar von 16.30 bis 20.30 und 21.00 bis 24.00 Uhr.

An dem Feiertag wird gearbeitet von 17.00 bis 22.00 Uhr.

Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit [§ 8 Ziff. 1 a) Abs. 2] ist festgelegt auf 06.00 bis 18.00 Uhr. Vereinbarter Stundenlohn: 15,00 Euro.

Zu bezahlen ist:

Die **Feiertagsbezahlung**, die jeder Arbeitnehmer erhält, auch wenn er an dem Feiertag nicht arbeitet:

7,0 Stunden je 15,00 Euro	105,00 Euro
---------------------------	-------------

Zuschlag für die aufgrund des Feiertages ausgefallene Sonntagsarbeit für die Zeit von 16.30 bis 17.00 Uhr und von 22.00 bis 24.00 Uhr

= 2,5 Stunden je 115 % von 15,00 Euro	43,13 Euro
---------------------------------------	------------

Zuschlag für die aufgrund des Feiertages ausgefallene Nachtarbeit für die Zeit von 22.00 bis 24.00 Uhr

= 2 Stunden je 25 % von 15,00 Euro	7,50 Euro
------------------------------------	-----------

Hinzu kommt der Lohn für die geleistete **Arbeit am Feiertag**:

5 Stunden je 15,00 Euro	75,00 Euro
-------------------------	------------

Zuschlag für die Feiertagsarbeit

= 5 Stunden je 170 % von 15,00 Euro	127,50 Euro
-------------------------------------	-------------

Zuschlag für die Nachtarbeit von 18.00 bis 22.00 Uhr

= 4 Stunden je 25 % von 15,00 Euro	15,00 Euro
------------------------------------	------------

Der Arbeitnehmer erhält	<u>373,13 Euro</u>
-------------------------	--------------------

Hinzu kommt die etwaige Antrittsgebühr.

- b) Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem normalerweise nicht gearbeitet worden wäre (Sonn- oder Werktag)

Für diesen Feiertag erhält der Arbeitnehmer keine Feiertagsbezahlung.

Für die Feiertagsarbeit erhält er den ihm dafür zustehenden Lohn einschließlich einer etwaigen Antrittsgebühr.

Beispiel:

Der Feiertag (hier: 1. Weihnachtsfeiertag) fällt auf einen Samstag, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird. Ausnahmsweise wird an diesem Samstag gearbeitet von 14.00 bis 19.00 Uhr. Da es sich insoweit um Überstunden handelt, ist gemäß § 5 Ziff. 6 Satz 2 eine ½-stündige bezahlte Pause zu gewähren.

Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit ist festgelegt auf 07.00 bis 19.00 Uhr [§ 8 Ziff. 1 a) Abs. 2]. Vereinbarter Stundenlohn: 15,00 Euro.

Zu bezahlen ist die Arbeit am Feiertag:

4,5 Stunden je 15,00 Euro	67,50 Euro
---------------------------	------------

Zuschlag für die Arbeit am Feiertag = 4,5 Stunden je 170 % von 15,00 Euro	114,75 Euro
--	-------------

0,5 Stunden bezahlte Pause	7,50 Euro
----------------------------	-----------

Der Arbeitnehmer erhält	<u>189,75 Euro</u>
-------------------------	--------------------

Neben den Zuschlägen für Samstagsarbeit werden keine Überstundenzuschläge bezahlt [§ 8 Ziff. 2 d) Satz 1].

Hinzu kommt die etwaige Antrittsgebühr.

Die Feiertagsbezahlung entfällt, da an dem Feiertag normalerweise nicht gearbeitet worden wäre.

Hinweise zu § 7

Mindestbezahlung nach § 7 Ziff. 3

Die Verpflichtung, für Sonntags- oder Feiertagsarbeit mindestens 2 Stunden zu bezahlen, gilt nicht für die in den Sonntag oder Feiertag fallende Arbeitszeit, die der Arbeit am folgenden Tag unmittelbar vorausgeht oder unmittelbar im Anschluss an die Arbeitszeit des Vortages in die Arbeitszeit des Sonntages oder Feiertages hineinragt.

Regelmäßig erscheinende Zeitungen/Zeitschriften

Unter regelmäßig erscheinenden Zeitungen oder Zeitschriften sind solche zu verstehen, deren Erscheinen im Voraus festgelegt ist und sich in einer bestimmten Periode wiederholt.

Schiedsspruch vom 7.11.1975

Nicht hierunter fallen regelmäßig erscheinende Zeitungen und Zeitschriften, deren Erscheinen im Voraus so festgelegt ist, dass die Herstellung normalerweise nicht am Sonntag oder in der Nacht zum Montag erfolgt und deren Herstellung nicht wegen besonderer Umstände ausnahmsweise im Einzelfall in der genannten Zeit erfolgen muss.

Hinweise zu § 8

Betriebsabteilung (siehe Hinweis zu § 3)

Überstunden an arbeitsfreien Werktagen

Für Überstunden an arbeitsfreien Werktagen (siehe Hinweis zu § 5) ist in der Regel ein Überstundenzuschlag von 25 % je Stunde zu bezahlen. Beginnen diese Überstunden in der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit, enden sie jedoch in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit, ist ein Zuschlag von 45 % zu bezahlen. Beginnen und enden diese Überstunden in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit, ist ein Zuschlag von 70 % je Stunde zu bezahlen.

Bemessungsgrundlage für die Zuschläge

Als Bemessungsgrundlage für die Zuschläge gilt der Stundenlohn. Dieser errechnet sich einheitlich für den gesamten Manteltarifvertrag aus dem vereinbarten Wochenlohn für 35 Stunden (in den neuen Bundesländern 38 Stunden), das ist der tarifliche Wochenlohn zuzüglich sonstiger übertariflicher Bezahlung ohne tarifliche Zuschläge jeder Art sowie ohne etwaige Antrittsgebühr, geteilt durch die betrieblich vereinbarte Wochenarbeitszeit.

Überstunden an Sonn- oder Feiertagen

Beispiel zu § 8 Ziff. 2 d) Satz 2:

An einem Sonntag wird von 16.00 bis 20.00 Uhr und von 20.30 bis 01.30 Uhr gearbeitet.

Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit ist festgelegt auf 06.00 bis 18.00 Uhr [§ 8 Ziff. 1 a) Abs. 2].

Vereinbarter Stundenlohn: 15,00 Euro.

Zu bezahlen ist:

9 Stunden je 15,00 Euro	135,00 Euro
-------------------------	-------------

Zuschlag für die Arbeit am Sonntag = 9 Stunden je 115 % von 15,00 Euro	155,25 Euro
---	-------------

Zuschlag für die Nachtarbeit von 18.00 bis 20.00 Uhr und von 20.30 bis 24.00 Uhr = 5,5 Stunden je 25 % von 15,00 Euro	20,63 Euro
---	------------

Zuschlag für die Nachtarbeit von 24.00 bis 0.30 Uhr = 0,5 Stunden je 52 % von 15,00 Euro	3,90 Euro
--	-----------

Zuschlag für die Überstunde von 0.30 bis 1.30 Uhr = 1 Stunde je 70 % von 15,00 Euro (nur Überstundenzuschlag, da höher als Zuschlag für Nachtarbeit)	10,50 Euro
---	------------

Der Arbeitnehmer erhält	<u>325,28 Euro</u>
-------------------------	--------------------

Hinzu kommt die etwaige Antrittsgebühr.

Hinweise zu § 10

Zusammenhängende Urlaubsgewährung

Entsprechend seinem Zweck ist der Urlaub mindestens für den Zeitraum von 3 Wochen zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Ausnahmen hiervon bedürfen der Vereinbarung zwischen den Beteiligten.

Urlaubsplanung und Regressanspruch

Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich für den einzelnen Arbeitnehmer nach dem mit dem Betriebsrat verbindlich festgelegten Urlaubsplan. Bei der Festlegung dieses Planes sind die betrieblichen Verhältnisse und die persönlichen Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Kann der Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen seinen gemäß Abs. 1 festgelegten Urlaub nicht nehmen, so hat er gegenüber seinem Arbeitgeber einen Regressanspruch für unvermeidbare nachgewiesene Verbindlichkeiten, die durch die Verlegung des Urlaubs entstehen.

Berechnung der Urlaubsdauer

- bei Arbeitnehmern, die regelmäßig an weniger als 5 Tagen/Woche arbeiten
Arbeitnehmer, die regelmäßig an 5 Tagen/Woche arbeiten, haben Anspruch auf 30 Urlaubstage. Der Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern, die regelmäßig an weniger als 5 Tage/Woche arbeiten, ist im Verhältnis zur 5-Tage-Woche zu ermitteln.

Beispiel Vollzeitarbeitehmer:

Die Arbeitszeit von 35 Wochenstunden ist auf regelmäßig 4 Tage/Woche verteilt. Die Berechnung der Urlaubsdauer erfolgt im Verhältnis 4 : 5.

Formel für die Umrechnung:

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{5} \times 4 = 24 \text{ Tage}$$

Beispiel Teilzeitarbeitnehmer:

Der Arbeitnehmer arbeitet Teilzeit regelmäßig an 3 Tagen/Woche. Die Berechnung der Urlaubsdauer erfolgt im Verhältnis 3 : 5.

Formel für die Umrechnung:

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{5} \times 3 = 18 \text{ Tage}$$

- bei Arbeitnehmern, die nicht regelmäßig an 5 Tagen/Woche arbeiten

Beispiel:

Der Arbeitnehmer arbeitet im 4-Wochen-Rhythmus jeweils 2 Wochen je 3 Tage und 2 Wochen je 6 Tage.

Zunächst ist die durchschnittliche Zahl der Arbeitstage/Woche zu ermitteln:

$$3 + 3 + 6 + 6 = 18 \text{ Arbeitstage} : 4 \text{ Wochen} = 4,5 \text{ Arbeitstage/Woche.}$$

Die Berechnung der Urlaubsdauer erfolgt im Verhältnis 4,5 : 5.

Formel für die Umrechnung:

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{5} \times 4,5 = 27 \text{ Tage}$$

Berechnung des Durchschnittslohnes

- Regelfall des 3-monatigen Berechnungszeitraumes

Grundlage für die Berechnung des Durchschnittslohnes ist gemäß § 10 II Ziff. 2 a) Abs. 1 der Durchschnittsverdienst der 3 abgerechneten Lohnabrechnungsmonate.

Zur Errechnung des Durchschnittslohnes je Urlaubstag ist dieser Bruttoverdienst des Berechnungszeitraumes durch einen Divisor zu teilen, der sich errechnet aus der Zahl der mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Arbeitstage je Woche multipliziert mit 13 [3 Lohnabrechnungsmonate entsprechen 13 Lohnabrechnungswochen, somit Divisor 65 bei 5-Tage-Woche gemäß § 10 II Ziff. 2 d)].

- Gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit

Beispiel 1: Vollzeit an regelmäßig 5 Arbeitstagen pro Woche

Divisor: 5 Arbeitstage pro Woche \times 13 = 65

$\frac{\text{Bruttoverdienst Berechnungszeitraum}}{65} = \text{Durchschnittslohn je Urlaubstag}$

Der Arbeitnehmer erhält 30 Urlaubstage.

Bruttoverdienst der letzten 3 Lohnabrechnungsmonate	6.825,00 Euro
geteilt durch den Divisor 65	
ergibt Durchschnittslohn je Urlaubstag in Höhe von	105,00 Euro

Beispiel 2: Teilzeit an regelmäßig 3 Arbeitstagen pro Woche

Divisor: 3 Arbeitstage pro Woche \times 13 = 39

$\frac{\text{Bruttoverdienst Berechnungszeitraum}}{39} = \text{Durchschnittslohn je Urlaubstag}$

Der Arbeitnehmer erhält 18 Urlaubstage.

Bruttoverdienst der letzten 3 Lohnabrechnungsmonate	4.095,00 Euro
geteilt durch den Divisor 39	
ergibt Durchschnittslohn je Urlaubstag in Höhe von	105,00 Euro

– Ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit

Beispiel 1: Regelmäßige Verteilung auf unregelmäßige Arbeitstage/Woche

Ein Arbeitnehmer arbeitet **regelmäßig** in einem 4-Wochen-Rhythmus mit 2 Wochen je 3 Arbeitstage und zwei Wochen je 6 Arbeitstage.

Berechnung des Divisors:

Durchschnitt der Arbeitstage pro Woche:

$3 + 3 + 6 + 6 = 18$ Arbeitstage geteilt durch 4 Wochen
 = 4,5 Arbeitstage pro Woche

Divisor: $4,5 \text{ Arbeitstage} \times 13 = 58,5$

$$\frac{\text{Bruttoverdienst Berechnungszeitraum}}{58,5} = \text{Durchschnittslohn je Urlaubstag}$$

Der Arbeitnehmer erhält 27 Urlaubstage.

Bruttoverdienst der letzten 3 Lohnabrechnungsmonate	6.142,50 Euro
geteilt durch den Divisor 58,5	
ergibt Durchschnittslohn je Urlaubstag in Höhe von	105,00 Euro

Beispiel 2: Unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der Arbeitszeit-Flexibilisierung (§ 3 II Ziff. 7)

Ein Arbeitnehmer arbeitet mit ungleichmäßiger Verteilung der Tages- und Wochenarbeitszeit. Der Durchschnitt ergibt aber eine 5-Tage- sowie eine 35-Stunden-Woche. Gemäß § 3 II Ziff. 7 erfolgt die Bezahlung durch verstetigten Monatslohn (152 Stunden × Stundenlohn).

Aufgrund der im Jahresdurchschnitt erreichten 5-Tage-Woche erhält der Arbeitnehmer 30 Urlaubstage.

Der Arbeitnehmer nimmt im Februar einen 10-tägigen Urlaub.

Im Berechnungszeitraum (November bis Januar) hat er wie folgt gearbeitet:

November	an 5 Arbeitstagen/Woche (22 Arbeitstage im Monat),
Dezember	an 4 Arbeitstagen/Woche (18 Arbeitstage im Monat),
Januar	an 3 Arbeitstagen/Woche (12 Arbeitstage im Monat).

Im Berechnungszeitraum hat er also insgesamt an 52 Tagen gearbeitet

Wegen der verstetigten Monatslohnbezahlung entfällt die Durchschnittslohnberechnung bezogen auf den Grundlohn.

Die im Berechnungszeitraum abgerechneten Zuschläge sind jedoch im Durchschnitt zu ermitteln:

$$\frac{\text{Zuschläge Berechnungszeitraum}}{52 \text{ Arbeitstage}} = \text{Zuschlagsdurchschnitt je Urlaubstag}$$

Zuschläge in der letzten 3 Lohnabrechnungsmonaten	543,00 Euro
geteilt durch den Divisor 52	
ergibt durchschnittliches Zuschlagsentgelt	
je Urlaubstag in Höhe von	10,44 Euro

Diesen Betrag erhält der Arbeitnehmer für jeden genommenen Urlaubstag zusätzlich zu seinem verstetigten Monatslohn.

– Urlaubnahme in einzelnen Wochen

Nimmt der Arbeitnehmer in obigem Beispiel Seite 51 den Urlaub nur in einzelnen Wochen, ist unter Anwendung des gleichbleibenden Divisors von 58,5 der Durchschnittslohn von 105,00 Euro pro Urlaubstag mit der Anzahl der in den einzelnen Wochen anzurechnenden Urlaubstage zu multiplizieren.

Es wird also für jeden Urlaubstag der gleiche Durchschnittslohn zugrunde gelegt.

Damit erhält der Arbeitnehmer

in einer 6-Tage-Woche mit 6 anzurechnenden Urlaubstagen $6 \times 105,00 \text{ Euro} = 630,00 \text{ Euro}$,

in einer 3-Tage-Woche mit 3 anzurechnenden Urlaubstagen $3 \times 105,00 \text{ Euro} = 315,00 \text{ Euro}$.

– Volle Urlaubswochen überschreitende Urlaubstage

Fallen einzelne Urlaubstage am Beginn und/oder Ende des Urlaubs in eine Woche, in der der Arbeitnehmer – abweichend von der durchschnittlichen 5-Tage-Woche – mehr oder weniger als 5 Tage arbeiten müsste, ist der Urlaubslohn mit dem Divisor zu berechnen, der sich aus der Zahl der Arbeitstage für diese Woche ergibt.

Beispiel:

Im 3-Wochen-Rhythmus wird wie folgt gearbeitet:

Woche 1, 4, 7, ... Fröhschicht an 6 Tagen

Woche 2, 5, 8, ... Spätschicht an 5 Tagen

Woche 3, 6, 9, ... Nachschicht an 4 Tagen.

Im Jahresdurchschnitt ergeben sich hier 5 Arbeitstage/Woche, der Arbeitnehmer hat somit Anspruch auf 30 Urlaubstage.

Der Arbeitnehmer nimmt 20 Tage Urlaub, der am 3. Tag der Spätschicht (Woche 2) beginnt und am 2. Tag der Nachschichtwoche (Woche 6) endet.

Während der Urlaubslohn sowohl für die erste Woche des Urlaubsbeginns (wegen 5-Tage-Woche) als auch für die anderen vollen Wochen (weil im Durchschnitt 5-Tage-Woche) mit dem Divisor 65 ermittelt wird, muss für die zwei letzten Urlaubstage der Nachschichtwoche mit dem Divisor 52 (4 Arbeitstage) gerechnet werden:

$$\frac{\text{Bruttoverdienst Berechnungszeitraum}}{52} = \text{Durchschnittslohn je Urlaubstag} \times 2 \text{ UT}$$

Fallen die volle Urlaubswochen überschreitenden Urlaubstage in eine 6-Tage-Arbeitswoche des betreffenden Arbeitnehmers, dann wird für diese Urlaubstage der Divisor 78 angewendet.

– Längerer Berechnungszeitraum

Wird gemäß § 10 II Ziff. 2 e) ein längerer Berechnungszeitraum mit dem Betriebsrat vereinbart, wird zur Ermittlung des Durchschnittslohnes je Urlaubstag der Bruttoverdienst dieses längeren Berechnungszeitraumes durch einen Divisor geteilt, der sich aus einem Vielfachen des jeweiligen in § 10 II Ziff. 2 d) für einen 3-Monats-Zeitraum genannten Divisors ergibt.

Beispiel:

Mit dem Betriebsrat ist ein Berechnungszeitraum von 1 Jahr vereinbart.

Dementsprechend wird der Divisor für den 3-Monats-Zeitraum mit 4 multipliziert (ergibt 12 Monate).

Der Durchschnittslohn errechnet sich für einen Arbeitnehmer, der regelmäßig an 5 Tagen/Woche arbeitet nach der Formel:

$$\frac{\text{Bruttoverdienst Berechnungszeitraum 12 Monate}}{260 (65 \times 4)} = \text{Durchschnittslohn je Urlaubstag}$$

– Kürzerer Berechnungszeitraum

Bei einer Beschäftigungsdauer von unter 3 Monaten bemisst sich der Divisor nach der Zahl der Arbeitstage dieses kürzeren Beschäftigungszeitraums.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet befristet vom 3. Oktober bis zum 16. Dezember regelmäßig an 5 Tagen/Woche. Insgesamt arbeitet er an 54 Tagen.

$$\frac{\text{Bruttoverdienst 3.10 bis 16.12.}}{54 \text{ Arbeitstage}} = \text{Durchschnittslohn je Urlaubstag}$$

Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten längeren Berechnungszeitraums in den Betrieb eintritt. Feiertage verändern den Divisor nicht.

Beispiel:

Der Berechnungszeitraum ist auf 6 Monate vereinbart. Ein Arbeitnehmer tritt zum 1. Juni in den Betrieb ein und arbeitet regelmäßig an 3 Tagen/Woche von Donnerstag bis Samstag. Am 1. Juli nimmt er eine Woche Urlaub. Im Juni hat er 13 Tage gearbeitet.

$$\frac{\text{Bruttoverdienst Juni}}{13 \text{ Arbeitstage}} = \text{Durchschnittslohn je Urlaubstag}$$

Berechnung des Durchschnittslohnes bei Eintreten von Lohnerhöhungen [§ 10 II Ziff. 2 f)]

- Eintritt der Lohnerhöhung zwischen Beginn und Ende des Berechnungszeitraums:

Die sich für den einzelnen Arbeitnehmer ergebende Lohnerhöhung wird mit der tariflichen Stundenzahl für die Zeit vom Beginn des Berechnungszeitraums bis zum Eintritt der Lohnerhöhung multipliziert und dem Bruttoverdienst zugeschlagen.

Beispiel:

Der Urlaub beginnt am 22. Juni. Der Arbeitnehmer arbeitet regelmäßig 5 Tage/Woche. Bis 31. März betrug sein Stundenlohn 14,97 Euro. Mit Wirkung vom 1. April tritt für den betreffenden Arbeitnehmer eine Lohnerhöhung von 0,15 Euro pro Stunde ein.

Für die Berechnung des Durchschnittslohnes ist der Bruttoverdienst der letzten drei abgerechneten Monate (hier: März bis Mai) maßgebend.

Bruttoverdienst im Berechnungsmonat (ohne Lohnerhöhung) 6.961,29 Euro

März: 23 Arbeitstage \times 7 Stunden = 161 Stunden \times 14,97 Euro = 2.410,17 Euro

April: 21 Arbeitstage \times 7 Stunden = 147 Stunden \times 15,12 Euro = 2.222,64 Euro

Mai: 22 Arbeitstage \times 7 Stunden = 154 Stunden \times 15,12 Euro = 2.328,48 Euro

Tarifliche Stundenzahl von Beginn des Lohnabrechnungszeitraumes bis zum Eintritt der Lohnerhöhung (1. März bis 31. März)

= 23 Arbeitstage \times 7 Stunden = 161 Stunden

\times Lohnerhöhungsbetrag/Stunde = 0,15 Euro/Std. 24,15 Euro

= erhöhter Bruttoverdienst zur Berechnung des Durchschnittslohnes 6.985,44 Euro

geteilt durch den Divisor 65

= Durchschnittslohn je Urlaubstag in Höhe von brutto 107,47 Euro

- Eintritt der Lohnerhöhung zwischen Ende des Berechnungszeitraums und Beginn des Urlaubs:

Die sich für den einzelnen Arbeitnehmer ergebende Lohnerhöhung wird mit der tariflichen Stundenzahl des Berechnungszeitraums multipliziert und dem Bruttoverdienst zugeschlagen, der aufgrund des noch nicht erhöhten Lohnes berechnet war.

Beispiel 1: 3-monatiger Berechnungszeitraum

Der Urlaub beginnt am 22. Juni. Der Arbeitnehmer arbeitet regelmäßig 5 Tage/Woche. Bis 30. Mai betrug sein Stundenlohn 14,97 Euro. Mit Wirkung vom 1. Juni tritt für ihn eine Lohnerhöhung von 0,15 Euro pro Stunde ein.

Für die Berechnung des Durchschnittslohnes ist der Bruttoverdienst der letzten drei abgerechneten Monate (hier: März bis Mai) maßgebend.

Bruttoverdienst im Berechnungsmonat (ohne Lohnerhöhung)	6.916,14 Euro
Tarifliche Stundenzahl im Berechnungszeitraum = 462 Stunden	
× Lohnerhöhungsbetrag/Stunden = 0,15 Euro/Std.	69,30 Euro
Bruttoverdienst für Berechnung des Durchschnittslohnes geteilt durch den Divisor 65	6.985,44 Euro
= Durchschnittslohn je Urlaubstag in Höhe von brutto	107,47 Euro

Beispiel 2: längerer Berechnungszeitraum von 1 Jahr

Der Urlaub beginnt am 22. Juni. Der Arbeitnehmer arbeitet regelmäßig 5 Tage/Woche. Bis 31. März betrug sein Stundenlohn 14,97 Euro. Mit Wirkung vom 1. April tritt für ihn eine Lohnerhöhung von 0,15 Euro pro Stunde ein.

Als Berechnungszeitraum für die Durchschnittslohnberechnung ist das letzte Kalenderjahr vereinbart.

Bruttoverdienst im Berechnungsjahr (ohne Lohnerhöhung)	27.664,56 Euro
Tarifliche Stundenzahl im Berechnungszeitraum (in 2005: 52 Wochen je 35 Stunden + 2 Tage je 7 Stunden) = 1.834 Stunden	
× Lohnerhöhungsbetrag/Stunden = 0,15 Euro/Std.	275,10 Euro
Bruttoverdienst für Berechnung des Durchschnittslohnes geteilt durch den Divisor 260 (3-Monatsdivisor 65 × 4)	27.939,66 Euro
= Durchschnittslohn je Urlaubstag in Höhe von brutto	107,46 Euro

- Eintritt der Lohnerhöhung während des Urlaubs:

Die sich für den betreffenden Arbeitnehmer ergebende Lohnerhöhung wird mit der tariflichen Stundenzahl multipliziert, die für die Zeit zwischen dem Eintreten der Lohnerhöhung und dem Urlaubsende anzusetzen ist. Diesen Betrag erhält der Arbeitnehmer nachträglich ausbezahlt.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer arbeitet an 5 Tagen/Woche und nimmt 20 Tage Urlaub. Nach Ablauf von einer Urlaubswoche (= 5 Urlaubstage) tritt eine Lohnerhöhung ein, mit der sich der Stundenlohn des Arbeitnehmers um 0,15 Euro erhöht.

Tarifliche Stundenzahl vom Eintreten der Lohnerhöhung bis zum Urlaubsende (= tarifliche Stundenzahl in den restlichen 15 Urlaubstagen)

= 3 Wochen je 35 Stunden = 105 Stunden

× Lohnerhöhungsbetrag/Stunden = 0,15 Euro/Std.

= nachträglich auszahlender Betrag in Höhe von 15,75 Euro.

Hinzu kommt das zusätzliche Urlaubsgeld, das sich aufgrund der Lohnerhöhung während des Urlaubs ebenfalls erhöht (vgl. Seite 61)

Kurzarbeit während des Berechnungszeitraumes

Fällt in den Berechnungszeitraum für den Urlaubsdurchschnittslohn Kurzarbeit, ist gemäß § 10 II Ziff. 2 g) für die Ermittlung des Bruttoverdienstes jede Lohnwoche mit der Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu berücksichtigen, mindestens jedoch mit 26,25 Stunden.

Beispiel:

Der Urlaub beginnt am 8. September. Der Arbeitnehmer arbeitet regelmäßig an 5 Tagen/Woche mit einem Stundenlohn von 14,97 Euro.

Während des 3-monatigen Berechnungszeitraumes (hier: Juni bis August) wurde kurzgearbeitet

im Juni mit 30 Wochenstunden
 im Juli mit 27,5 Wochenstunden
 im August mit 25 Wochenstunden.

Der Bruttoverdienst errechnet sich wie folgt:

Juni:	3 Tage je 6 Stunden 3 Wochen je 30 Stunden 4 Tage je 6 Stunden gesamt	132 Stunden
Juli:	1 Tag je 5,5 Stunden 4 Wochen je 27,5 Stunden gesamt	115,5 Stunden
August:	An Stelle der geleisteten 25 Wochenstunden sind im August 26,25 Wochenstunden anzusetzen: 4 Wochen je 26,25 Stunden 3 Tage je 5,25 Stunden gesamt	120,75 Stunden
Zahl der im Berechnungszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden		368,25 Stunden
× 14,97 Euro Stundenlohn		
Bruttoverdienst im Berechnungszeitraum		5512,70 Euro
geteilt durch den Divisor 65		
Durchschnittslohn je Urlaubstag in Höhe von brutto		84,81 Euro.

Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes

Das zusätzliche Urlaubsgeld pro Urlaubstag beträgt 50% des vereinbarten Tagesverdienstes.

- Arbeitnehmer, die Vollzeit (35 Wochenstunden) regelmäßig an 5 Tagen/Woche arbeiten:

Das zusätzliche Urlaubsgeld pro Urlaubstag errechnet sich durch Vervielfachen des vereinbarten Stundenlohnes mit dem Faktor 3,5 (neue Bundesländer: Faktor 3,8).

Formel für die Berechnung der zusätzlichen Urlaubsgeldes:

$$\text{Vereinbarter Stundenlohn} \times 3,5 \times \text{Urlaubstage}$$

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet regelmäßig bzw. im Durchschnitt an 5 Tagen/Woche und hat somit Anspruch auf 30 Urlaubstage. Der vereinbarte Stundenlohn beträgt 14,97 Euro.

$$\begin{aligned} &14,97 \text{ Euro} \times 3,5 \\ &= \text{zusätzliches Urlaubsgeld/Urlaubstag} && 52,40 \text{ Euro} \\ &\times 30 \text{ Urlaubstage} \\ &\text{zusätzliches Urlaubsgeld insgesamt} && 1572,00 \text{ Euro.} \end{aligned}$$

- Arbeitnehmer, die regelmäßig an weniger als 5 Tagen/Woche arbeiten:

Formel für die Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes:

$$\frac{\text{vereinbarter Stundenlohn} \times \text{Arbeitsstunden/Arbeitstag}}{2} \times \text{Urlaubstage}$$

Beispiel:

Der Arbeitnehmer arbeitet Teilzeit regelmäßig an 3 Tagen/Woche mit je 8 Stunden. Der vereinbarte Stundenlohn beträgt 13,48 Euro.

$$\begin{aligned} &\frac{13,48 \text{ Euro} \times 8}{2} \\ &= \text{zusätzliches Urlaubsgeld/Urlaubstag} && 53,92 \text{ Euro} \\ &\times 18 \text{ Urlaubstage} \\ &\text{zusätzliches Urlaubsgeld insgesamt} && 970,56 \text{ Euro.} \end{aligned}$$

- Arbeitnehmer, die Vollzeit nicht regelmäßig an 5 Tagen/Woche arbeiten:

Formel für die Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes:

$$\frac{\text{vereinbarter Stundenlohn} \times 35 \text{ Wochenstunden}}{\text{durchschnittliche Arbeitstage/Woche}} \times \frac{50}{100} \times \text{Urlaubstage}$$

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einem 4-Wochen-Rhythmus mit 2 Wochen je 3 Arbeitstage und zwei Wochen je 6 Arbeitstage. Der vereinbarte Stundenlohn beträgt 14,97 Euro.

Im Durchschnitt arbeitet er 4,5 Arbeitstage/Woche
(3 + 3 + 6 + 6 = 18 Tage : 4 Wochen = 4,5 Tage/Woche)

$$\frac{14,97 \text{ Euro} \times 35}{4,5} \times \frac{50}{100}$$

= zusätzliches Urlaubsgeld/Urlaubstag 58,22 Euro

× 27 Urlaubstage

zusätzliches Urlaubsgeld insgesamt 1.571,94 Euro.

- Arbeitnehmer, die an einzelnen Arbeitstagen mit unterschiedlicher Stundenzahl arbeiten:

Formel für die Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes:

$$\frac{\text{vereinb. Std.lohn} \times \text{durchschnittl. Arbeitsstd./Woche}}{\text{durchschnittl. Arbeitstage/Woche}} \times \frac{50}{100} \times \text{Urlaubstage}$$

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet im 4-Wochen-Rhythmus mit 2 Wochen je 3 Arbeitstage á 8 Stunden und zwei Wochen je 6 Arbeitstage á 4 Stunden. Der vereinbarte Stundenlohn beträgt 14,00 Euro.

Im Durchschnitt arbeitet der Arbeitnehmer 24 Stunden/Woche an 4,5 Arbeitstagen/Woche.

$$\frac{14,00 \text{ Euro} \times 24 \text{ Stunden/Woche}}{4,5} \times \frac{50}{100}$$

= zusätzliches Urlaubsgeld/Urlaubstag 37,33 Euro

× 27 Urlaubstage

= zusätzliches Urlaubsgeld insgesamt 1.007,91 Euro.

- Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes bei Eintritt einer Lohnerhöhung während desurlaubes:

Durch den Eintritt einer Lohnerhöhung während desurlaubes erhöht sich das zusätzliche Urlaubsgeld für die Urlaubstage ab Beginn der Lohnerhöhung bis zum Urlaubsende.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer arbeitet an 5 Tagen/Woche und nimmt 20 Tage Urlaub. Nach Ablauf von einer Urlaubswoche (= 5 Urlaubstage) tritt eine Lohnerhöhung ein, mit der sich der Stundenlohn des Arbeitnehmers von 14,97 Euro um 0,15 Euro erhöht.

Das zusätzliche Urlaubsgeld je Urlaubstage beträgt

bei einem Stundenlohn von 14,97 Euro	× 3,5	52,40 Euro
bei einem Stundenlohn von 15,12 Euro	× 3,5	52,92 Euro
Differenz je Urlaubstag		0,52 Euro.
Für die restlichen 15 Urlaubstage ab Eintritt der Lohnerhöhung		
erhält der Arbeitnehmer nachträglich	15 × 0,52 Euro =	7,80 Euro.

Zur Berechnung des Durchschnittslohnes bei Eintritt einer Lohnerhöhung während desurlaubes siehe oben Seite 57.

Hinweise zu § 11

Inanspruchnahme einer Arztes bei plötzlicher Erkrankung gemäß § 11 Ziff. 2 a)

Hierbei ist nur an Fälle gedacht, die unerwartet auftreten und ein sofortiges Aufsuchen eines Arztes ohne vorherige oder anschließende Arbeitsunfähigkeit erforderlich machen. Weitere ärztliche Behandlung fällt nicht hierunter.

Hinweise zu § 13

Unternehmens- bzw. Betriebszugehörigkeit gemäß § 13 Ziff. 1 letzter Absatz

Entsprechend dem Rechtsgedanken der BAG-Rechtsprechung zu § 622 BGB gilt das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen, wenn dem Arbeitnehmer betriebsbedingt gekündigt, er jedoch innerhalb eines Vierteljahres im gleichen Unternehmen oder Betrieb wieder eingestellt wurde.

Hinweise zu § 14

Beginn und Ende der Kündigungsfrist

Die Laufdauer der 14-tägigen Kündigungsfrist gemäß § 14 I Ziff. 1 Abs. 1 beginnt jeweils am Samstag nach der am Freitag - oder, da die Kündigungsfrist eine Mindestfrist ist, vor dem Freitag - zugegangenen Kündigung und endet am übernächsten Freitag, wobei sowohl der den Beginn der Frist darstellende Samstag als auch der das Ende der Frist darstellende übernächste Freitag mitgerechnet werden.

Verlängerte Kündigungsfristen gemäß § 14 I Ziff. 1 Abs. 3

§ 622 Abs. 2 BGB lautet:

„Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.“

Außerordentliche Kündigung gemäß § 14 I Ziff. 3

§ 626 BGB lautet:

„Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Die Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.“

UMSETZUNGSHILFE ZU ARBEITSZEITKONTEN NACH MTV DRUCKINDUSTRIE

Die Tarifvertragsparteien Bundesverband Druck und Medien e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Fachbereich Medien, Kunst und Industrie haben bei der Einigung über einen neuen Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie am 15. Juli 2005 die tarifliche Möglichkeit für Arbeitszeitkonten geschaffen. Diese gemeinsame Umsetzungshilfe soll Betriebsräten und Unternehmensleitungen, die sich für Arbeitszeitkonten entscheiden, erste praktische Hinweise geben.¹

Tarifregelungen

Die Grundlagen für die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit und kurzfristige Planungsänderung sowie die Führung von Arbeitszeitkonten finden sich in folgenden Regelungen des überarbeiteten Manteltarifvertrages:

§ 3 I Ziff. 1 MTV – Dauer der Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden, in den neuen Bundesländern 38 Stunden. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit ist diese im Durchschnitt zu erbringen.

§ 3 II Ziff. 1 MTV – Verteilung der Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist für den einzelnen Arbeitnehmer auf 5 Tage in der Regel von Montag bis Freitag zu verteilen.

§ 3 II Ziff. 7 MTV – Verteilung der Arbeitszeit

Arbeitszeitverteilungspläne mit ungleichmäßiger Verteilung der Tages- und/oder Wochenarbeitszeit sind aus betrieblichen Gründen zulässig. Durch Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sind Regelungen für die Planungsänderung durch kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit zu vereinbaren. Der Ausgleich zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann über Zeitkonten abgerechnet werden und ist in der Betriebsvereinbarung zu regeln. Dabei ist ein gleichbleibender Monatslohn zu zahlen, der durch Multiplikation des Stundenlohnes mit dem Faktor 152 (neue Bundesländer: 165) zu ermitteln ist. Auf den Zeitkonten können bis zu 220 Plusstunden und 70 Minusstunden angesammelt werden. Bestehende betriebliche Regelungen können fortgeführt werden.

1 Anmerkung der Redaktion:

Weitere Hinweise enthalten die vom Bundesverband Druck und Medien e.V. herausgegebenen Broschüren „Handbuch Flexible Arbeitszeitgestaltung“, Print & Media Forum AG 2004, Art.-Nr. 81017, „Handbuch II Einführung und Umsetzung flexibler Arbeitszeiten“, Print & Media Forum AG 2005, Art.-Nr. 81018, „Handlungsanleitung Arbeitszeitflexibilisierung und Zeitkonten“ Print & Media Forum AG 2005, Art.-Nr. 81019, erhältlich über Ihren Verband Druck und Medien.

Grundsätze

Die Möglichkeit geplante Arbeitszeit kurzfristig zu ändern, soll den Betrieben mehr Flexibilität geben, beispielsweise bei Auftrags- und Produktionsschwankungen. Im Gegenzug sollen die Beschäftigten Gelegenheit erhalten, erworbene freie Zeit selbstbestimmter zu planen.

Arbeitszeitkonten

Zweck

Zweck der Arbeitszeitkonten ist es, die Abweichungen der Arbeitszeit von den Arbeitszeitverteilungsplänen zu dokumentieren.

Ungleichmäßige Verteilung

Bei der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit muss die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beim Arbeitszeitverteilungsplan im Durchschnitt erreicht werden. Bekanntlich kann der Samstag unter Beachtung der tariflichen Regelungen in § 3 MTV in die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit einbezogen werden. Der Verteilungszeitraum ist tariflich nicht festgelegt und daher betrieblich zu regeln. Selbstverständlich gelten unabhängig davon auch die tariflichen Regelungen zu Sonderschichten und Überstunden.

Planänderungen

Planänderungen durch kurzfristige An- und Absage der im Arbeitszeitverteilungsplan vorgesehenen Arbeitszeit sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, insbesondere die An- und Absagefristen sowie die zu berücksichtigenden Kriterien bei der Planänderung wie beispielsweise die sozialen Belange, die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer und die Kontenstände.

Arbeitszeitkonto

Der Ausgleich zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt über das Arbeitszeitkonto und ist betrieblich zu regeln.

Plus- und Minusstunden

Die Planungsänderung durch kurzfristige An- und Absage führt zu Plus- und Minusstunden, die auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten werden. Auf dem Arbeitszeitkonto können bis zu 220 Plusstunden und 70 Minusstunden angesammelt werden.

Ausgleich

Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto werden durch Freizeit, Minusstunden durch Arbeit ausgeglichen. Die Kriterien für den Ausgleich der Plus- und Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto werden von den Betriebsparteien festgelegt. In Betracht kommen insbesondere der Kontostand und soziale Belange.

Auszahlung

Die Auszahlung der Plusstunden soll nur in Ausnahmefällen erfolgen, wie z.B. Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit, Krankheit oder beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb, wenn ein Ausgleich durch Freizeit nicht mehr möglich ist. Im Todesfall erfolgt die Auszahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen an die Erben.

Verfall

Plusstunden dürfen nicht verfallen, Minusstunden dürfen dem Arbeitnehmer bei der Entlohnung nicht abgezogen werden. Minusstunden verfallen, wenn die Annahme der Leistung nicht mehr möglich ist.

Monatsgrundlohn

Werden Arbeitszeitkonten geführt, ist ein gleichbleibender Monatsgrundlohn zu zahlen. Der Monatsgrundlohn berechnet sich durch Multiplikation des vertraglichen Stundenlohns mit dem Faktor 152, in den neuen Bundesländern mit dem Faktor 165. Zusätzlich zum Monatsgrundlohn kommen Zuschläge, die aufgrund der im Abrechnungszeitraum geleisteten Arbeit angefallen sind.

Bestehende betriebliche Regelungen

Die Tarifparteien haben sich darauf geeinigt, dass vor dem 15. Juli 2005 bestehende betriebliche Regelungen fortgeführt werden können.

Bestandteile einer Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten

Zu den Regelungsmöglichkeiten für Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten geben die Tarifparteien die folgenden Hinweise und gemeinsamen Empfehlungen ab, welche Punkte beispielsweise geregelt werden sollten:

Geltungsbereich für die Arbeitszeitkonten

- betriebs- oder abteilungsweise

Der Geltungsbereich für die Arbeitszeitkontenregelung muss in der Betriebsvereinbarung klar definiert sein. Arbeitszeitkonten müssen nicht für alle Beschäftigte eines Betriebes eingeführt werden. Die Betriebsvereinbarung kann auch für Beschäftigte einer Abteilung gelten.

– Auszubildende

Auszubildende sollten von der Arbeitszeitkontenregelung ausgeschlossen sein, da sie zum Zwecke der Ausbildung im Betrieb sind.

– Teilzeitkräfte

Teilzeitbeschäftigte mit fest vereinbarter Arbeitszeitlage und -länge sind von kurzfristigen Planungsänderungen ausgeschlossen.

An- und Absagefristen für die Änderung des Arbeitszeitverteilungsplans

Die Kriterien und Fristen für kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit sollen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Darüber hinaus kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, was geschieht, wenn die tatsächlichen Ansagefristen kürzer sind als die vereinbarten. Hier bietet sich an, dass dann Überstunden ausgelöst werden.

Freizeit

Freizeitwünsche des Arbeitnehmers sollen im Rahmen des Arbeitszeitkontos erfüllt werden, wenn betriebliche Gründe oder Freizeitwünsche anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.

Zeitkontenstand

Der Arbeitnehmer erhält monatlich eine Mitteilung über seinen Zeitkontostand. Des Weiteren soll der Betriebsrat monatlich über die Kontenstände der Beschäftigten informiert werden.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

– Insolvenzsicherung

Die gesetzlichen Vorschriften zur Insolvenzsicherung sind zu beachten.

– gesetzliche Bestimmungen

Des Weiteren sind insbesondere die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu berücksichtigen.

Frankfurt, 03.08.2005

Bundesverband Druck und Medien e.V.

Wiesbaden

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft –
ver.di

Berlin