

**1 Manteltarifvertrag  
für die  
gewerblichen  
Arbeitnehmer  
der Druckindustrie**

## **MANTELTARIFVERTRAG**

### **§ 1 Zweck und Geltungsbereich**

1. Der Manteltarifvertrag hat den Zweck, für die Mitglieder der dem Bundesverband Druck und Medien e.V. angehörenden Landesverbände sowie für die Mitglieder der ver.di in der Druckindustrie einheitliches tarifliches Recht zu schaffen und zu sichern, die das Arbeitsverhältnis betreffenden Angelegenheiten zu regeln sowie den Arbeitsfrieden aufrechtzuerhalten.
2. Dieser Manteltarifvertrag gilt:
  - a) räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
  - b) fachlich für die Betriebe der Druckindustrie;  
hierzu zählen die Druckvorlagenherstellung, die Druckformherstellung, der Druck und die Weiterverarbeitung, unabhängig von der Art des Druckverfahrens;
  - c) persönlich
    - für die eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausübenden Arbeitnehmer;
    - für die gewerblich Auszubildenden;
    - für Heimarbeiter.

## § 2 Allgemeine Bestimmungen

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die jeweilig vereinbarte Arbeitszeit den ihm zustehenden Lohn zu bezahlen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeit pünktlich zu beginnen, nicht vorzeitig zu beenden und seine Arbeitskraft voll einzusetzen (vergleiche § 2 Ziff. 2 LRTV).

Datenverarbeitung zu personalwirtschaftlichen Zwecken ist zulässig.

2. Ist der Arbeitnehmer gehindert, zur Arbeit zu erscheinen, hat er den Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen.

Arbeits- und Wegeunfälle sind dem Arbeitgeber auch dann zu melden, wenn sie keine Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben.

3. Wenn die betrieblichen Verhältnisse es ermöglichen, ist Arbeitnehmern, die zu Arbeitstagen, beruflichen und anderen Lehrgängen mit dem Ziel weiterer Aus- oder Fortbildung von einem oder beiden Tarifpartnern einberufen werden, die hierfür erforderliche unbezahlte Freizeit zu gewähren. Bei der Prüfung betrieblicher Verhältnisse ist ein evtl. gesetzlicher Anspruch auf Bildungsurlaub zu beachten.<sup>1</sup>

4. Für jeden Betrieb können Betriebsvereinbarungen über die Ordnung des Betriebes und die allgemeinen Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer (z.B. Festlegung der Arbeitszeit, der Pausen, der Lohnauszahlung) mit dem Betriebsrat vereinbart werden, die keine ungünstigeren Bestimmungen als die Tarifverträge enthalten dürfen. Arbeitgeber und Betriebsrat haben gemeinsam darüber zu wachen, dass die tariflichen Bestimmungen eingehalten werden.

---

1 Zur Auslegung des § 2 Ziff. 4 (jetzt § 2 Ziff. 3) MTV wurde durch das Zentrale Schiedsgericht am 6. November 1975 folgender Schiedsspruch gefällt:

Die Freistellungsansprüche gem. § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG und § 2 Ziff. 4 (jetzt § 2 Ziff. 3) MTV bestehen für Betriebsratsmitglieder nebeneinander mit teilweise unterschiedlichen Voraussetzungen. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen können sowohl unter § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG als auch unter § 2 Ziff. 4 (jetzt § 2 Ziff. 3) MTV fallen, soweit die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. Es ist deshalb zulässig, dass im gegebenen Fall ein Teil der begehrten Freistellung eines Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG und der Rest nach § 2 Ziff. 4 (jetzt § 2 Ziff. 3) MTV beantragt und gewährt wird. In allen Fällen kann jedoch geprüft werden, ob die betrieblichen Verhältnisse eine Freistellung zulassen.

## § 2a Gesundheitsschutz

1. Zur Vermeidung oder Beseitigung gesundheitlicher Gefahren und gesundheitsgefährdender Belastungen kann der Betriebsrat geeignete Vorkehrungen verlangen.
2. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten vor Arbeitsaufnahme sowie bei Veränderungen des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsumgebung, mindestens aber einmal jährlich, über besondere Belastungen sowie die hiergegen ergriffenen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und über den Inhalt der einschlägigen Sicherheitsdatenblätter zu informieren. Auf Verlangen hat er jedem Beschäftigten eine Liste mit den Gefahrstoffen, die in der jeweiligen Abteilung zur Anwendung kommen, einschließlich der entsprechenden Sicherheitsdatenblätter, auszuhändigen.
3. Die Arbeitnehmer können einzeln oder gemeinsam im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes Beschwerde einlegen, wenn nach ihrer Auffassung arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bestehen.

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 Arbeitnehmer haben das Recht, sich in Fragen der Unfall- und Gesundheitsgefährdung an ihnen geeignet erscheinende Fachleute und Institutionen zu wenden, nachdem sie sich erfolglos an den Arbeitgeber gewandt haben.

## § 3 Arbeitszeit

### I. Dauer der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden, in den neuen Bundesländern 38 Stunden. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit ist diese im Durchschnitt zu erbringen.
2. Ist eine längere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, so kann der Ausgleich zur tariflichen Arbeitszeitdauer nach Ziff. 1 auch dadurch erfolgen, dass für jede geleistete halbe Stunde wöchentlicher Arbeitszeitverlängerung drei bezahlte Freistellungstage im Jahr gewährt werden. Dabei sind Auftragslage und Beschäftigungssituation des Betriebes zu berücksichtigen. Fällt einer dieser freien Tage mit Zeiten einer Krankheit oder einer Abwesenheit aus sonstigen Gründen (z.B. § 11 MTV) zusammen, so ist er verbraucht. Beim Zusammentreffen mit Tariferlaubnis wird dieser insoweit nicht verbraucht. Die freien Tage sind innerhalb eines Jahres abzunehmen, andernfalls verfallen sie.
3. Für fachfremde Arbeitnehmer (z.B. Pförtner und Kraftfahrer) kann die tägliche Arbeitszeit einzelvertraglich vereinbart oder geändert werden, soweit in ihre Arbeitszeit in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Über die Zahlung von Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen sind im Hinblick auf Arbeitsbereitschaft einzelvertragliche Vereinbarungen zu treffen.
4. In Fällen von Arbeitsmangel ist zur Vermeidung von Kündigungen Kurzarbeit zulässig.

### II. Verteilung der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist für den einzelnen Arbeitnehmer auf 5 Tage in der Regel von Montag bis Freitag zu verteilen.
2. Zur Produktion (einschließlich Weiterverarbeitung und Versand) von Zeitungen oder Zeitschriften kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat gem. Betriebsverfassungsgesetz die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichend vereinbart werden.

Soweit zur Produktion von Zeitschriften regelmäßige Arbeit am Samstag geleistet wird, endet die Arbeit spätestens um 23.00 Uhr. Wenn zwingende Gründe es erfordern, kann zur Produktion von Nachrichtenmagazinen, die montags erscheinen, mit dem Betriebsrat anderes vereinbart werden; in diesem Fall kann die Zustimmung des Betriebsrates durch die Einigungsstelle nicht ersetzt werden.

3. Darüber hinaus dürfen bei der Produktion von termingerechten Druckprodukten in regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer bis zu 13 Samstage im Schichtplan vorgesehen werden.

Bis zu weitere 13 Samstage pro Kalenderjahr können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingeplant werden. In diesem Fall kann der einzelne Arbeitnehmer regelmäßige Samstagsarbeit ablehnen, wenn ihm dies aus persönlichen Gründen unzumutbar ist. Aus der Ablehnung dürfen ihm keine Nachteile entstehen. Der Arbeitnehmer 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 6 Monaten keine regelmäßige Samstagsarbeit mehr leisten muss.

Es gelten folgende Grundsätze:

- a) 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.
- b) Eine am Freitagabend begonnene Nachtschicht ist keine Samstagsarbeit.
4. Ziff. 2 gilt entsprechend für einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die mit der Bewachung der Betriebsanlagen, Überwachung der Versorgungsanlagen oder der Instandsetzung/Reparatur bzw. Wartung von Betriebsmitteln beschäftigt sind.
5. Für den einzelnen Arbeitnehmer bleibt es bei der 5-Tage-Woche. Bei Einbeziehung des Samstags in die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sind die zwei arbeitsfreien Tage zusammenhängend zu gewähren. Bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse oder zugunsten längerer Freizeitblöcke können die freien Tage auch einzeln gewährt bzw. genommen werden.
6. Hinsichtlich der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen bleibt es bei den gesetzlichen Regelungen. Durch betriebliche Vereinbarung muss festgelegt werden, welchen arbeitsfreien Werktag die Arbeitnehmer für den entgangenen Sonntag erhalten. Nach Möglichkeit soll dies der Samstag sein.
7. 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<sup>1</sup> abgerechnet werden und ist in der Betriebsvereinbarung zu regeln. Dabei ist ein gleich bleibender Monatslohn zu zahlen, der durch Mul-

---

1 siehe auch Umsetzungshilfe der Tarifvertragsparteien zu Arbeitszeitkonten nach MTV Druck vom 03.08.2005

tiplikation 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.

8. Die täglichen Pausen betragen insgesamt  $\frac{1}{2}$  Stunde, soweit gesetzliche und tarifliche Bestimmungen nichts anderes vorschreiben. Im Interesse der Beschäftigten ist eine Verlängerung der Pausen mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu höchstens 2 Stunden zulässig.

### III. Besonderheiten der Schichtarbeit<sup>2</sup>

1. Die Einführung von Schichtarbeit, ihre Lage und ihre Veränderung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Schichtwoche, Lohnwoche und Kalenderwoche müssen nicht gleichlaufend sein.
2. Dauernde Nachtarbeit soll auf Verlangen der betroffenen Arbeitnehmer in bestimmten Zeiträumen durch entsprechende Tagesarbeit unterbrochen werden.
3. Freischichten:
  - a) Arbeitnehmer, 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.<sup>3</sup>

Für die Freischichten wird der Arbeitsverdienst fortgezahlt. Dieser errechnet sich nach § 10 II Ziff. 2.

---

2 Protokollnotiz zur Besitzstandsregelung vom 6. Mai 1987:

Arbeitnehmer, die in drei- oder mehr als dreischichtiger Produktion arbeiten, erhalten ab dem 1. April 1988 als Bestandteil der Arbeitszeit je Schicht 12 Minuten der gesetzlichen Pause bezahlt. Soweit Pausen bisher betriebsüblich bezahlt werden, kann diese betriebliche Bezahlung mit der tariflichen verrechnet werden.

Soweit aufgrund von Betriebsvereinbarungen, Entscheidungen von Einigungsstellen, Betriebsübung oder dergleichen an diese Arbeitnehmer bisher bezahlte Pausen oder Überlappzeiten gewährt werden, gelten diese als zur regelmäßigen Arbeitszeit gehörend.

- b) Der Anspruch auf eine Freischicht entsteht auch dann, wenn aus betrieblichen Gründen innerhalb des Bemessungszeitraumes in mindestens
- 15 Wochen pro Viermonatszeitraum bzw.
  - 22 Wochen pro Sechsmonatszeitraum bzw.
  - 45 Wochen pro Zwölfmonatszeitraum
- in Wechselschicht oder Nachtarbeit gearbeitet worden ist. Anteilige Ansprüche werden nicht gewährt.
- c) Die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen wird nicht berührt durch
- Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlungsanspruch,
  - Kuren mit Entgeltfortzahlungsanspruch,
  - Zeiten bezahlten Urlaubes,
  - sonstige in der Person liegende Arbeitsverhinderungen im Sinne von § 11 und § 2 Ziff. 3, bei anderen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen bis zu einem Umfang von 4 Tagen,
  - Freistellungszeiten gemäß §§ 37 Abs. 6 und 7, 38 BetrVG,
  - die Befreiung von einer bis dahin geleisteten Wechselschicht oder Nachtarbeit infolge des Mutterschutzes.
- d) Als Wechselschicht gelten auch versetzte Arbeitszeiten, bei denen die Zeitversetzung hinsichtlich des Arbeitsbeginns mindestens 6 Stunden beträgt.
- Der Begriff der „gleichmäßig verteilten“ Wechselschicht erfordert, dass der Anteil der Spät- oder Nachtschichten im Bemessungszeitraum mindestens ein Drittel der Gesamtschichtzeit betragen muss.
- e) Als Nachtarbeit gilt nur eine solche, die täglich mindestens zur Hälfte in den zuschlagspflichtigen Zeitraum [§ 8 Ziff. 1 a) Abs. 3] fällt. Der Begriff der „ständigen“ Nachtarbeit erfordert, dass der Anteil der Nachtarbeit 85% der gesamten Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Bemessungszeitraum beträgt.

- 
- 3 Protokollnotiz zur Durchführung des Freischichtenanspruches bei Erreichen einer neuen Anspruchsstufe:

Eine Anwartschaft, die bei In-Kraft-Treten des Tarifvertrages bestand, kann noch nach § 4 Ziff. 1 MTV in der Fassung vom 6. Februar 1997 zum vollen Anspruch auf eine Freischicht erdient werden.

Für den Beginn der jeweiligen Bemessungszeiträume ist grundsätzlich der Monat entscheidend, in den der Geburtstag fällt. Das gilt nicht, wenn die Fortführung des bisherigen Zeitraumes dem Arbeitnehmer eine frühere Gewährung der Freischicht ermöglicht. Es ist immer die Lösung heranzuziehen, die den Arbeitnehmer am meisten begünstigt.



- f) Teilzeitbeschäftigte erhalten eine Freischicht wegen Nachtarbeit nur dann, wenn mindestens täglich 4 Stunden in den zuschlagspflichtigen Zeitraum [§ 8 Ziff. 1 a) Abs. 3] fallen.

Teilzeitbeschäftigte, die nicht an allen wöchentlichen Arbeitstagen beschäftigt werden, erhalten eine Freischicht nur dann, wenn sie mindestens an 4 Tagen pro Woche arbeiten und dabei mindestens die Hälfte der tariflichen Wochenarbeitszeit erbringen.

#### **IV. Arbeit an Heiligabend, Silvester und den Samstagen vor Ostern und Pfingsten**

1. a) Am Samstag vor Ostern und Pfingsten, am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit spätestens um 13.00 Uhr, wobei die an diesem Tage etwa festgesetzte Mittagspause entfällt. Entstehender Lohnausfall ist zu bezahlen.
- b) Wegen dringender betrieblicher Notwendigkeiten kann über 13.00 Uhr hinaus gearbeitet werden. Diese Arbeitszeit nach 13.00 Uhr ist wie folgt zu bezahlen:  
Bis zum Ende der für diesen Tag betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit der Lohn für die ohnehin zu bezahlende Ausfallzeit, dazu der Lohn für die nach 13 Uhr geleistete Arbeit.
2. a) In mehrschichtigen Betrieben können die einzelnen Schichten an den oben genannten Tagen (ausgenommen am 24. Dezember) anteilig zur Arbeit herangezogen werden, unter Verkürzung der Schicht auf 4 Stunden, mit dem Ziel, dass jeweiliger Arbeitsschluss für die 1. Schicht (Frühschicht) 10.00 Uhr, für die 2. Schicht (Spätschicht) 14.00 Uhr und für die 3. Schicht (Nachtschicht) 18.00 Uhr ist. Der durch diese Verkürzung der Schichten entstehende Lohnausfall ist zu bezahlen.
- b) Wenn betrieblich notwendig, kann auch über die für die einzelnen Schichten auf 4 Stunden bemessene Arbeitszeit hinaus gearbeitet werden. Solche zusätzlichen Arbeitsstunden sind wie folgt zu bezahlen:
  - Bis zum Ende der für die betreffenden Schichten betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit der Lohn für die ohnehin zu bezahlende Ausfallzeit, dazu der Lohn für die über 4 Stunden hinaus geleistete Arbeit.
  - Wird die Arbeit in die Nachtarbeitszeit ausgedehnt, bleiben Nachtzuschläge bei Bezahlung der Ausfallzeit insoweit unberücksichtigt, wie sie für geleistete Arbeit zu bezahlen sind.

3. Wird über die betrieblich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus gearbeitet, sind diese Stunden mit dem Überstundenzuschlag nach § 8 Ziff. 1 e) zu bezahlen.

## **V. Betriebe ohne Betriebsrat**

Die vorgenannten Regelungen können auch in Betrieben durchgeführt werden, die nicht betriebsratsfähig sind oder in denen zurzeit kein Betriebsrat gebildet ist. Entsprechende betriebliche Regelungen erfolgen nach Anhörung der Belegschaft.

## **VI. 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 Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche Wochenarbeitszeit unterschreitet.
3. Bei Arbeit auf Abruf soll der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mindestens 4 Tage im Voraus den Arbeitsantritt und die Lage der Arbeitszeit mitteilen. Bestehende günstigere betriebliche Regelungen gelten weiter.
4. 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.
5. Für Vollzeitbeschäftigte kann für die Dauer bis zu 4 Jahren eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit vereinbart werden, wenn die Kindererziehung oder die Pflege erkrankter Familienangehöriger dies erfordern.

## § 4 Beschäftigungssicherung

1. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung können nachfolgende Regelungen getroffen werden:
  - a) Unter Verhandlungsbeteiligung und Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann die Zahlung der Jahresleistung [§ 9] und/oder des zusätzlichen Urlaubsgeldes [§ 10 II Ziff. 3] ganz oder teilweise entfallen unter der Voraussetzung, dass im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.
  - b) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, für einzelne Abteilungen oder für den ganzen Betrieb abweichend von § 3 I Ziff. 1 um bis zu 5 Wochenstunden abgesenkt werden.

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.
  - c) Die Auszubildenden sind von diesen Regelungen ausgenommen.
2. Auszubildende werden im Grundsatz nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht verhaltens- oder personenbedingte Gründe entgegenstehen oder wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist bzw. der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat. Der Betriebsrat ist hierüber mindestens drei Monate vor Abschluss der Ausbildung unter Angabe der Gründe zu unterrichten.
3.
  - a) Die Tarifvertragsparteien appellieren an die Betriebe der Druckindustrie, möglichst viele Ausbildungsplätze einzurichten. Auch die Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus wird dringend empfohlen. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Ausbildung Vorrang vor Übernahme hat.
  - b) Überstunden sind, soweit es nur irgend angängig ist, durch Einstellen von Arbeitslosen oder durch Einlegen von Schichten nach Maßgabe der betrieblichen und technischen Möglichkeiten im Benehmen mit dem Betriebsrat zu vermeiden.

## § 5 Überstunden

1. Überstunden sind solche Arbeitsstunden, die für den einzelnen Arbeitnehmer über die nach § 3 vereinbarte tägliche Arbeitszeit (auch bei ungleichmäßiger Verteilung) hinausgehen.

Bei Teilzeitbeschäftigten gelten diejenigen Arbeitsstunden als Überstunden, welche über die für den Betrieb oder die betreffende Abteilung geltende regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen [§ 3 I Ziff. 1].<sup>1</sup>

2. Überstunden sind den betroffenen Arbeitnehmern unter Beachtung von § 87 BetrVG bei unterbrochener Arbeitszeit spätestens am Vormittag des betreffenden Tages, bei durchgehender Arbeitszeit tags zuvor anzusagen. Werden die Überstunden nicht rechtzeitig angesagt, ist eine besondere Entschädigung von  $\frac{1}{4}$  des vereinbarten Stundenlohnes zu bezahlen, wenn mehr als eine Überstunde angeordnet wird.

Überstunden, welche durch Fehlanfertigung von Eilaufträgen notwendig werden, sind ohne Ansage zu leisten. Während dieser Überstunden sind bis zur Fertigstellung der Eilaufträge auch andere Arbeiten auszuführen.

3. Überstunden sind von den betreffenden Arbeitnehmern möglichst wechselseitig zu leisten, falls nicht wichtige Gründe entgegenstehen.
4. Überstunden können in Geld oder Freizeit abgegolten werden. Jede angefangene halbe Überstunde wird als halbe, jede über eine halbe als ganze Überstunde gerechnet.
5. Bei Kurzarbeit sind die über die verkürzte tägliche Arbeitszeit hinaus zu leistenden Überstunden bis zur vollen regelmäßigen für den Betrieb oder die Betriebsabteilungen vereinbarten Arbeitszeit ohne Überstundenzuschlag zu bezahlen. Über die volle regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden sind mit den Überstundenzuschlägen gem. § 8 Ziff. 1 e) zu bezahlen.

---

1 Schiedsspruch des Zentralen Schiedsgerichts vom 6. November 1975 zur Auslegung von § 10 Ziff. 1 Abs. 3 (jetzt § 5 Ziff. 1 Abs. 2) MTV:

Es wird festgestellt, dass bei Teilzeitbeschäftigten diejenigen Arbeitsstunden als zuschlagspflichtige Überstunden gelten, welche über die für die betreffende Abteilung geltende durch Betriebsvereinbarung für Vollzeitbeschäftigte festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen. Sofern für die betreffende Abteilung keine regelmäßige tägliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte festgelegt ist, ist durch Betriebsvereinbarung eine entsprechende Regelung dahin gehend festzulegen, ab welcher Arbeitsstunde je Arbeitstag über die Teilzeitbeschäftigung hinaus Überstundenzuschlag zu bezahlen ist.

6. Nach 2 hintereinander folgenden Überstunden, die sich auch auf die Zeit vor Beginn oder nach Schluss der vereinbarten Arbeitszeit verteilen oder ausnahmsweise in der Mittagspause liegen können, ist jedem Arbeitnehmer eine ¼-stündige und bei mehr als 3 Überstunden eine ½-stündige bezahlte Pause zu gewähren. Bei einem sonst arbeitsfreien Werktag ist eine ½-stündige bezahlte Pause nur zu gewähren, wenn länger als 4 Stunden gearbeitet wird.

## § 6 Gesetzliche Feiertage

1. Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, ist der entsprechende Lohnausfall zu bezahlen.
2. Die Feiertagsbezahlung erfolgt in der Weise, dass der Arbeitnehmer für den Tag den gleichen Lohn ohne Zuschlag für Feiertagsarbeit und ohne Antrittsgebühr erhält, den er verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte. Dazu gehören auch etwaige Überstunden, nicht jedoch die durch vor- und nachgelagerte Arbeit geleisteten Überstunden\*.
3. Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.
4. Wird an einem Feiertag gearbeitet, erhält der Arbeitnehmer den für die Feiertagsarbeit zustehenden Lohn einschließlich etwaiger Antrittsgebühr. Außerdem erhält er die Feiertagsbezahlung gemäß Ziff. 1, jedoch bleiben Zuschläge insoweit unberücksichtigt, als sie in der Bezahlung der Feiertagsarbeit enthalten sind.

---

\* Protokollnotiz:

Fällt ein Feiertag in die Arbeitswoche und werden in dieser Woche Überstunden geleistet, wird für die betreffenden Arbeitnehmer der Durchschnitt der Überstunden der übrigen Arbeitstage beim Lohnausfall berücksichtigt.

Werden in einem Betrieb an bestimmten Tagen Arbeitsspitzen durch Überstunden bewältigt, bemisst sich der Lohnausfall nach den Arbeitsstunden, die an diesem Wochentag in den beiden vorangegangenen Wochen geleistet wurden.

## § 7 Arbeit an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen, Antrittsgebühr

1. a) Die zuschlagspflichtige Arbeitszeit an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen liegt innerhalb der Zeitspanne von 24 Stunden. Ihr Beginn am Sonntag- oder Feiertagsmorgen ist derselbe wie der nach § 8 Ziff. 1 a) Abs. 2 vereinbarte Beginn der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit.

- b) Eine am Samstagabend begonnene Nachtschicht ist keine Sonntagsarbeit. Eine am Abend vor dem Feiertag begonnene Nachtschicht ist keine Feiertagsarbeit.

Reicht diese Nachtschicht jedoch in den Beginn der Sonntags- oder Feiertagsarbeit hinein, sind die in die Sonntagsarbeitszeit fallenden Stunden mit dem Zuschlag für Sonntagsarbeit bzw. die in die Feiertagsarbeitszeit fallenden Stunden mit dem Zuschlag für Feiertagsarbeit gem. § 8 Ziff. 1 d) zu bezahlen.

Entsprechendes gilt, wenn die dem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag folgende Frühschicht noch in der Sonn- oder Feiertagsarbeitszeit beginnt.

2. Am 1. Mai ruht die Arbeit; wird jedoch ausnahmsweise an diesem Tag gearbeitet, gilt die Regelung gem. § 8 Ziff. 1 d).
3. Bei Sonntags- oder Feiertagsarbeit sind insgesamt mindestens 2 Stunden zu entlohnen, auch wenn die Beschäftigung kürzere Zeit dauern sollte. Arbeitnehmer mit Anspruch auf Antrittsgebühr nach Ziff. 4 erhalten mindestens 3 Stunden bezahlt.
4. a) Bei regelmäßig erscheinenden Zeitungen und Zeitschriften, die während der zuschlagspflichtigen Sonn- oder Feiertagsarbeit hergestellt werden, ist an alle mit der Herstellung beschäftigten Arbeitnehmer eine Antrittsgebühr in folgender Höhe zu bezahlen:

Eingangsstufe	78,00 Euro
Lohngruppe I	84,00 Euro
Lohngruppe II	88,00 Euro
Lohngruppe III	92,00 Euro
Lohngruppe IV	95,00 Euro
Lohngruppe V	105,00 Euro
Lohngruppe VI	116,00 Euro
Lohngruppe VII	126,00 Euro
1. Gehilfenjahr (95 %)	100,00 Euro.

- b) Beträgt die Arbeitszeit bis zu 3 Stunden, ist die halbe Antrittsgebühr zu bezahlen. Fallen bis zu 2 Arbeitsstunden der Arbeitszeit des vorangehenden oder nachfolgenden Arbeitstages in die tarifliche Sonn- oder Feiertagsarbeit, besteht kein Anspruch auf die Antrittsgebühr. § 8 Ziff. 2 a) bleibt unberührt.

- c) Die Antrittsgebühr ist ein Sonn- und Feiertagszuschlag. Eine mehrfache Bezahlung der Antrittsgebühr an einem Tag ist ausgeschlossen.
- d) Die Herstellung ist abgeschlossen, wenn die Zeitung oder Zeitschrift die Druckmaschine verlassen hat.



## § 8 Zuschläge

1. Zuschläge auf den vertraglichen Stundenlohn (Berechnungsgrundlage) sind wie folgt zu bezahlen:

- a) Für Nachtarbeit:

für die Stunden von Beginn der Nachtarbeitszeit bis 24.00 Uhr je Stunde	25%
für die Stunden von 24.00 Uhr bis zum Ende der Nachtarbeitszeit je Stunde	52%.

Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit beginnt um 6.00 Uhr und endet um 18.00 Uhr. Innerhalb der Zeitspanne von 12 Stunden kann mit dem Betriebsrat – auch betriebsabteilungsweise – ihr Beginn zwischen 6.00 und 7.00 Uhr, ihr Ende zwischen 18.00 und 19.00 Uhr festgelegt werden.

Die Arbeitszeit außerhalb der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit ist zuschlagspflichtige Nachtarbeit.

- b) Für Samstagarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit [§ 3 II Ziff. 2 bis 4]:

bei Tagschicht oder Frühschicht	25%
bei Spätschicht	45%
bei Nachtschicht	70%.

Diese können in beiderseitigem Einvernehmen auch in Freizeit abgegolten werden.

Eine am Freitagabend begonnene Nachtschicht ist keine Samstagarbeit.

- c) Für Sonntagsarbeit [§ 7 Ziff. 1 a): 115%.  
 d) Für Feiertagsarbeit [§ 7 Ziff. 1 a): 170%.  
 e) Für Überstunden [§ 5 Ziff. 1]:

bei Tagschicht oder Frühschicht	25%
bei Spätschicht	45%
bei Nachtschicht	70%.

Maßgebend für die Errechnung der Überstundenzuschläge ist die Lage der Schicht, für die der betreffende Arbeitnehmer an diesem Tag eingeteilt war. Dabei ist es unerheblich, ob diese Überstunden vor oder nach der Schicht dieses Tages geleistet werden.

Dabei gilt eine Schicht als

- Spätschicht, wenn sie in der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit [Buchstabe a) Abs. 2] beginnt und in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit endet;
- Nachtschicht, wenn sie in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit beginnt und endet. Dies gilt auch, wenn die Schicht innerhalb der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit beginnt und aufgrund angeordneter Überstunden innerhalb der ersten 3 Stunden in der nachfolgenden zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit endet.

2. Treffen verschiedene Zuschläge zusammen, gilt folgende Regelung:

- a) Zuschläge für Nachtarbeit werden neben den Zuschlägen für Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt.
- b) Zuschläge für Samstagsarbeit, Sonntagsarbeit oder Feiertagsarbeit werden nicht nebeneinander bezahlt, vielmehr besteht nur Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag.
- c) Zuschläge für Überstunden werden nicht neben Zuschlägen für Nachtarbeit bezahlt. Ist der Überstundenzuschlag jedoch höher als der Nachtarbeitszuschlag, so wird er neben dem Nachtarbeitszuschlag bezahlt, allerdings nur in der Höhe der Differenz beider Zuschläge.
- d) Zuschläge für Überstunden werden nicht neben den Zuschlägen für Samstags-, Sonn- oder Feiertagsarbeit bezahlt. Wird jedoch an Sonn- oder Feiertagen länger als 8 Stunden gearbeitet, ist neben dem Zuschlag für Sonn- oder Feiertagsarbeit ab der 9. Stunde der Überstundenzuschlag zu bezahlen.

## § 9 Tarifliche Jahresleistung

### I. Anspruch

1. Arbeitnehmer und Auszubildende haben Anspruch auf eine tarifliche Jahresleistung unter folgenden Voraussetzungen:

Der volle Anspruch entsteht bei einem ungekündigten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis, das seit dem 4. Januar bis einschließlich 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres besteht.

2. Die volle tarifliche Jahresleistung beträgt 95 % des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen monatlichen Tariflohnes bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung.

Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die im Fälligkeitsjahr ihre Ausbildung beendet haben sowie bei Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt.

Die Auszahlung der Jahresleistung ist spätestens zum 31. Dezember eines jeden Jahres fällig. Frühere Auszahlungen gelten als Vorschuss.

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

### II. Teilanspruch

1. Arbeitnehmer und Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis nach dem 4. Januar des laufenden Fälligkeitsjahres beginnt und die die Probezeit bestehen, erhalten für jeden vollen Monat des Bestehens ihres Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses  $\frac{1}{12}$  der tariflichen Jahresleistung.

2. Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr nur teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

3. Arbeitnehmer, die wegen Erwerbsminderung oder wegen Erreichen der Altersgrenze ausscheiden, erhalten eine anteilige Leistung, auch wenn das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember nicht mehr besteht. In diesen Fällen wird die Auszahlung der Jahresleistung fällig mit dem Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung haben die betreffenden Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund eigener Kündigung endet.

Für den Monat des Ausscheidens besteht ein anteiliger Anspruch der tariflichen Jahresleistung, der sich nach der in IV Ziff. 2 genannten Formel errechnet.

5. Befristet Beschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung, sofern das Arbeitsverhältnis 6 Monate bestanden hat.

### **III. Betriebliche Regelungen**

1. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Fälligkeit der Jahresleistung bis zum 31. März des Folgejahres verschoben werden.
2. Dasselbe gilt in Betrieben bis zu 35 Beschäftigten für den teilweisen Entfall der Jahresleistung, die mindestens 50 % des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen monatlichen Tariflohnes betragen muss. Voraussetzung ist, dass im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgen.
3. Vorstehende Regelungen können auch in Betrieben durchgeführt werden, die nicht betriebsratsfähig sind oder wo zurzeit kein Betriebsrat gebildet ist. Entsprechende betriebliche Regelungen erfolgen nach Zustimmung der Belegschaft.

### **IV. Anspruchskürzung / Berechnungsgrundlagen**

1. Eine Kürzung der Jahresleistung erfolgt je Tag der Abwesenheit bei
  - a) Unterbrechungen der Arbeitsleistung zu Bildungs- und Fortbildungszwecken, soweit sie insgesamt die Dauer von 3 Wochen im Kalenderjahr (15 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche bzw. 18 Arbeitstage bei 6-Tage-Woche) überschreiten,
  - b) sonstigen unbezahlten Freistellungen, soweit sie insgesamt die Dauer von 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr überschreiten,
  - c) krankheitsbedingten Arbeitsunterbrechungen, soweit sie insgesamt die Dauer von 4 Monaten im Kalenderjahr (88 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche bzw. 104 Arbeitstage bei 6-Tage-Woche) überschreiten,

d) unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit.

Bei Überschreiten der genannten Zeiträume erfolgt eine Kürzung ab dem ersten Tag der Abwesenheit.

2. Der Betrag pro Anspruchstag bzw. Abzugstag errechnet sich nach der Formel:

$$\frac{\text{Tarifliche Jahresleistung} \times 7}{12 \times 152}$$

Neue Bundesländer:

$$\frac{\text{Tarifliche Jahresleistung} \times 7,6}{12 \times 165}$$

3. Bei allen vom Arbeitgeber im Verlauf des Fälligkeitsjahres zu bezahlenden Freistellungen von der Arbeitsleistung aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vorschriften erfolgt keine Kürzung der tariflichen Jahresleistung.

Dasselbe gilt für Zeiten ohne Arbeitsleistung nach dem Mutterschutzgesetz.

Kurzarbeit im Verlauf des Fälligkeitsjahres bleibt ohne Auswirkung auf die tarifliche Jahresleistung.

4. Die tarifliche Jahresleistung bleibt bei der Berechnung aller tariflichen und gesetzlichen Durchschnittsentgelte und in sonstigen Fällen außer Ansatz, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind.

5. Während des Fälligkeitsjahres aufgrund vom Arbeitgeber festgelegter oder vereinbarter Regelung bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, wie z.B. Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld und Ähnliches, können auf diese tarifliche Jahresleistung angerechnet werden.

## § 10 Urlaub / Altersfreizeit

### I. Urlaubsanspruch

1. In jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) hat jeder Arbeitnehmer bzw. Auszubildende Anspruch auf 30 Tage bezahlten Erholungsurlaub (Jahresurlaub). Besondere gesetzliche Urlaubsansprüche (z.B. für Schwerbehinderte) bleiben unberührt.
2. a) Im Fall einer regelmäßigen 5-Tage-Woche werden alle Arbeitstage als Urlaubstage gerechnet.  

Bei einer Arbeitszeitverteilung beispielsweise mit 6 Arbeitstagen in der ersten und 4 Arbeitstagen in der folgenden Woche wird jeder dieser Arbeitstage als Urlaubstag gezählt.

Im Ausnahmefall einer 6-Tage-Woche gelten je Urlaubswoche nur 5 Arbeitstage als Urlaubswoche.
- b) Arbeitnehmer, die regelmäßig an weniger als 5 Tagen einer Woche arbeiten, haben einen anteiligen Anspruch.
- c) Für Arbeitnehmer, die nicht regelmäßig von Montag bis Freitag arbeiten (unständig Beschäftigte), muss im Voraus festgelegt werden, welche Tage der Woche während des Urlaubs nicht als tarifliche Urlaubstage zählen, gleichwohl aber arbeitsfrei bleiben. Diese Festlegung erfolgt im Rahmen der Urlaubsgrundsätze gem. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.
3. Für jeden Kalendermonat des bestehenden Arbeitsverhältnisses im gleichen Betrieb besteht Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubs.  

Ein angefangener Kalendermonat wird als voller gerechnet, wenn der Arbeitnehmer an mehr als der Hälfte der Arbeitstage dieses Kalendermonats im gleichen Betrieb gearbeitet hat.

Fällt die kurzfristige Beschäftigung eines Arbeitnehmers in 2 aufeinanderfolgende Kalendermonate, entsteht  $\frac{1}{2}$  Urlaubsanspruch, wenn die Zusammenrechnung der Arbeitstage mehr als 20 Tage ergibt.
4. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf vorschussweise Gewährung auch des Urlaubsteils, der gemäß der Zwölftelung bei Antritt des Urlaubes noch nicht fällig ist.  

Diesen Vorschuss auf die Urlaubsbezahlung kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer zurückverlangen bzw. bei der letzten Lohnabrechnung einbehalten, wenn der Arbeitnehmer kündigt, es sei denn, seine Kündigung

beruht auf Verhalten des Arbeitgebers, welches den Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung berechtigen würde.

Bei arbeitgeberseitiger Kündigung kann der Vorschuss nur dann zurückverlangt werden, wenn die Kündigung auf Verhalten des Arbeitnehmers beruht, welches den Arbeitgeber zur fristlosen Entlassung berechtigen würde.

5. Der Urlaub kann erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden. Bei Ausscheiden vor Ablauf der 6 Monate besteht Anspruch auf den anteiligen Urlaub gemäß der Beschäftigungsdauer. Bei der Zwölfteilung sich ergebende Bruchteile von weniger als einem  $\frac{1}{2}$  Tag sind auf einen  $\frac{1}{2}$  Tag, Bruchteile von mehr als einem  $\frac{1}{2}$  Tag sind auf 1 ganzen Tag aufzurunden.

Bleibt die Beschäftigungszeit des Arbeitnehmers im Laufe des Kalenderjahres, in dem er neu in den Betrieb eintritt, unter der tariflichen Sechsmonatsfrist, erwirbt der Arbeitnehmer den seiner Beschäftigungszeit entsprechenden Urlaubsanspruch mit Ablauf des betreffenden Kalenderjahres. Kann der auf das Eintrittsjahr entfallende Urlaub nicht gewährt werden, erhöht sich der für das nächste Jahr zu gewährende Urlaub um den auf das Eintrittsjahr entfallenden Urlaubsanteil.

## II. Urlaubsbezahlung

1. Die Urlaubsbezahlung besteht aus dem Durchschnittslohn (Ziff. 2) und dem zusätzlichen Urlaubsgeld (Ziff. 3). Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Auszahlung einer angemessenen Pauschale bei Antritt seines Urlaubs. Die endgültige Abrechnung der Urlaubsbezahlung erfolgt zum Zeitpunkt der nächsten Lohnabrechnung.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Auszahlungszeitpunkt für das zusätzliche Urlaubsgeld abweichend festgelegt werden.

2. Durchschnittslohn

- a) Grundlage für die Berechnung des Durchschnittslohnes ist der Durchschnittsverdienst der 3 abgerechneten Lohnabrechnungsmonate (Berechnungszeitraum), die dem Monat, in dem der Urlaub beginnt, vorausgehen.

Grundlage für die Berechnung ist der während des Berechnungszeitraumes erzielte Bruttoverdienst, jedoch ohne

- Überstundenbezahlung,
- Zuschläge für Feiertagsarbeit,

- Antrittsgebühr,
  - vermögenswirksame Leistungen,
  - Kontoführungsgebühr,
  - tarifliche Jahresleistung,
  - zusätzliches Urlaubsgeld für im Berechnungszeitraum bereits genommenen Urlaub und
  - sonstige Einmalzahlungen.
- b) Fallen in den Berechnungszeitraum Zeiten ohne Arbeitsentgelt, ohne fortgezählten Lohn im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes oder ohne Urlaubsentgeltzahlung, treten anstelle der Lohnabrechnungszeiträume, in welche diese Zeiten gefallen sind, die entsprechenden Zahlen von Lohnabrechnungszeiträumen vor dem Berechnungszeitraum.
- c) Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, der in die vereinbarte Wochenarbeitszeit einbezogen ist, und wurde an einem solchen Feiertag gearbeitet, wird für den Durchschnittslohn anstelle des Zuschlages für Feiertagsarbeit der Zuschlag für Sonntagsarbeit berücksichtigt.
- d) Zur Errechnung des Durchschnittslohnes je Urlaubstag wird bei einer 5-Tage-Woche der Bruttoverdienst des Berechnungszeitraumes geteilt durch den Divisor 65<sup>1</sup>.
- e) Mit dem Betriebsrat kann ein längerer Zeitraum bis zu 1 Jahr anstelle des in Buchst. a) Abs. 1 genannten vereinbart werden. Dieser gilt dann für alle Arbeitnehmer des Betriebes einheitlich. Der Divisor ist entsprechend umzurechnen.
- f) Während des Berechnungszeitraumes eintretende Lohnerhöhungen werden vom Beginn des Berechnungszeitraumes an berücksichtigt. Gleiches gilt für Lohnerhöhungen zwischen Ende des Berechnungszeitraumes und Beginn des Urlaubs. Während des Urlaubs eintretende Lohnerhöhungen werden ab Eintreten der Lohnerhöhung berücksichtigt. Dabei ist jeweils die (durchschnittliche) tarifliche Stundenzahl zugrunde zu legen.

---

1 Der Divisor ist unterschiedlich je nach Zahl der vereinbarten Arbeitstage je Woche (Zahl der wöchentlichen Arbeitstage  $\times$  13):

1 Arbeitstag in der Woche:	Divisor 13
2 Arbeitstage in der Woche:	Divisor 26
3 Arbeitstage in der Woche:	Divisor 39
4 Arbeitstage in der Woche:	Divisor 52
5 Arbeitstage in der Woche:	Divisor 65
6 Arbeitstage in der Woche:	Divisor 78



- g) Fällt in den der Berechnung zugrunde liegenden Zeitraum Kurzarbeit, sind für die Ermittlung des Bruttoverdienstes, aus dem sich der Durchschnittslohn errechnet, mindestens  $\frac{3}{4}$  der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 3 I Ziff. 1 zugrunde zu legen.
- h) Fällt der Berechnungszeitraum für die Urlaubsbezahlung ganz oder zum Teil noch in die Ausbildungszeit, wird für den gesamten Berechnungszeitraum der Lohn im 1. Gehilfenjahr zugrunde gelegt.

### 3. Zusätzliches Urlaubsgeld

Zum Durchschnittslohn bzw. zur Ausbildungsvergütung wird ein zusätzliches Urlaubsgeld für jeden tariflichen und gesetzlichen Urlaubstag bezahlt.

Das zusätzliche Urlaubsgeld pro Urlaubstag beträgt 50 % des vereinbarten Tagesverdienstes. Für Vollzeitbeschäftigte ergibt er sich durch Vervielfachen des vereinbarten Stundenlohnes mit dem Faktor 3,5; neue Bundesländer: 3,8.

Für die Ermittlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes pro Urlaubstag für Auszubildende wird die monatliche Ausbildungsvergütung geteilt durch den Divisor 43.

## III. Abgeltung / Verfall

- 1. Abgeltung des Urlaubs ist unzulässig. Nur in dem Fall, dass das Arbeitsverhältnis während des Urlaubs beendet wird oder wenn infolge Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub nicht oder nicht mehr voll gewährt werden kann, ist die Abgeltung des Urlaubs gestattet.
- 2. Urlaub oder Urlaubsteile, die nicht bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres geltend gemacht wurden, werden nicht gewährt.

## IV. Altersfreizeit

Arbeitnehmer, die zu Beginn des Kalenderjahres das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten pro Kalenderjahr 2 freie Arbeitstage unter Fortzahlung des Arbeitsverdienstes.

Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die bis spätestens 31. Dezember 2006 das 58. Lebensjahr vollenden. Der Arbeitsverdienst errechnet sich nach § 10 II Ziff. 2.

## § 11 Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen

1. Der Arbeitnehmer kann bezahlte Freistellung von der Arbeit im Sinne von § 616 BGB nur in den nachfolgend aufgeführten Fällen (Ziff. 2 und 3) beanspruchen. Unberührt hiervon bleibt die unbezahlte Freistellung kraft gesetzlicher Vorschriften (z.B. § 45 SGB V).
2. Eine Freistellung des Arbeitnehmers erfolgt bei
  - a) Inanspruchnahme eines Arztes aufgrund plötzlicher Erkrankung,
  - b) Untersuchungen, die amtsärztlich, vertrauensärztlich oder durch Versicherungsträger, Versorgungsämter und Fürsorgeämter angeordnet sind,
  - c) Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, soweit persönliches Erscheinen erforderlich ist, Geburts- und Todesfällen, Erscheinen auf Vorladung bei Gerichten und Behörden, außer wenn der Arbeitnehmer Partei, Beschuldigter oder in ähnlicher Weise beteiligt ist,
  - d) Erfüllung von Diensten für die Allgemeinheit aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtung:
    - Mitwirkung bei öffentlichen Wahlen,
    - Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter oder Schöffe,
    - Beisitzertätigkeit in Widerspruchsstellen, sozialen Fürsorgestellen, Prüfämtern oder Prüfungsausschüssen,
    - Tätigkeit im Katastropheneinsatz und im Feuerlöschdienst.

Schichtarbeiter sind bei unzumutbarer zeitlicher Belastung durch Ehrenamt und Schicht während der Arbeitszeit desselben Tages in angemessenem Umfang freizustellen.

Die Freistellung erfolgt nur in dem Umfang, den der Arbeitnehmer zur Erledigung der betreffenden Angelegenheit unbedingt benötigt.

Bleibt der Arbeitnehmer darüber hinaus schuldhaft der Arbeit fern oder ist er zur Fortsetzung der Arbeit durch sein Verschulden nicht im Stande, verliert er jeden Anspruch auf Vergütungsfortzahlung.

3. Der Arbeitnehmer erhält eine Freistellung bei
 

a) eigener Eheschließung	für 1 Tag
b) Niederkunft der Ehefrau	für 2 Tage
c) Tod von Kindern, des Vaters, der Mutter und des Ehegatten	für 2 Tage.

4. Grund und Zeitpunkt der beanspruchten Freistellung sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und nachzuweisen. In den Fällen von Ziff. 2 ist zusätzlich die voraussichtliche Dauer mitzuteilen und nachzuweisen.
5. Die Freistellung erfolgt nur in zeitlichem Zusammenhang mit dem Ereignis. Außer im Fall von Ziff. 3 c) besteht kein Anspruch, wenn der Arbeitnehmer aus anderen Gründen nicht arbeitet (z.B. arbeitsfreie Tage, Sonn- oder Feiertage, Krankheit, Urlaub).
6. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes, den er im Falle der Arbeitsleistung verdient hätte. Antrittsgebühren bleiben unberücksichtigt.  
  
In den Fällen der Ziff. 2b), c) und d) erfolgt Lohnfortzahlung nur in dem Umfang, in dem Ersatzleistungen von dritter Seite nicht erfolgen oder beansprucht werden können.
7. Bei Betriebsstörungen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat (in Fällen höherer Gewalt, Strommangel und dgl.), ist der Lohn für die an den Störungstagen ausfallende Arbeitszeit jeweils bis zu 2 Stunden zu bezahlen. Während dieser Zeit dürfen die Arbeitnehmer auch mit anderen als sonst von ihnen verrichteten zumutbaren Arbeiten beschäftigt werden. Für eine über 2 Stunden an jedem Störungstag hinaus ausfallende Arbeitszeit besteht keine Lohnzahlungspflicht.

## § 12 Krankheit, Kur- und Heilverfahren

1. Im Falle von Erkrankungen und Unfällen, bei Kuren und Heilverfahren sowie bei solchen Schonungszeiten, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind, wird das Arbeitsentgelt bis zur Dauer von 6 Wochen unabhängig von § 4 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes fortgezahlt.
2. Als Arbeitsentgelt im Sinne der Ziff. 1 gilt abweichend von § 4 Abs. 1 aufgrund von § 4 Abs. 4 Entgeltfortzahlungsgesetz der Durchschnittsverdienst der 3 abgerechneten Lohnabrechnungsmonate (Berechnungszeitraum), die der Woche, in der die Arbeitsunfähigkeit beginnt, vorausgehen. Mit dem Betriebsrat kann ein längerer Zeitraum bis zu einem Jahr vereinbart werden.  
  
Bei der Berechnung des Arbeitsentgelts bleiben die Überstundenbezahlung, Zuschläge für geleistete Feiertagsarbeit, die Antrittsgebühr sowie Einmalzahlungen unberücksichtigt. Im Übrigen gilt § 10 II Ziff. 2 a). Zur Ermittlung des täglichen Arbeitsentgeltes wird der festgestellte Durchschnittsverdienst durch 65<sup>1</sup> geteilt.  
  
Durch Betriebsvereinbarung kann auch geregelt werden, dass sich das Arbeitsentgelt danach berechnet, was der Arbeitnehmer verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte. Bei der Berechnung des Lohnausfalls bleiben die Überstundenbezahlung, die Antrittsgebühr sowie Einmalzahlungen unberücksichtigt.
3. Sowohl die Antragstellung als auch die Bescheiderteilung über Kur- oder Heilverfahren hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Hierbei ist auch mitzuteilen, ob die Antragstellung oder der Bescheid auf einem Unfall beruhen, für welchen die Haftung Dritter in Betracht kommt.
4. Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

---

1 Der Divisor ist unterschiedlich je nach Zahl der vereinbarten Arbeitstage je Woche:

1 Arbeitstag	in der Woche:	Divisor 13
2 Arbeitstage	in der Woche:	Divisor 26
3 Arbeitstage	in der Woche:	Divisor 39
4 Arbeitstage	in der Woche:	Divisor 52
5 Arbeitstage	in der Woche:	Divisor 65
6 Arbeitstage	in der Woche:	Divisor 78

5. Zum Ausgleich für die gesetzliche Absenkung des Krankengeldes von 80% auf 70% zahlt der Arbeitgeber bis zur Dauer von 3 Monaten über die Frist nach Ziff. 1 hinaus einen pauschalen Zuschuss zum Krankengeld in Höhe von 11,1% des Nettokrkrankengeldes (Krankengeld abzüglich Sozialversicherungsbeiträge). Bei einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt bis zu 1406,05 Euro in der Lohnsteuerklasse III, bis zu 1048,15 Euro in der Lohnsteuerklasse II oder bis zu 766,94 Euro in der Lohnsteuerklasse I bzw. IV beträgt der Zuschuss 12,7% des Nettokrkrankengeldes. Der Zuschuss wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.
6. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

### § 13 Hinterbliebenengeld

1. Bei Tod eines Arbeitnehmers wird ein Sterbegeld in Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten vier Arbeitswochen an den hinterbliebenen Ehegatten oder die unterhaltsberechtigten Kinder bezahlt und zwar:
  - a) nach einjähriger Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit für zwei Wochen,
  - b) nach zehnjähriger Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit für drei Wochen,
  - c) nach fünfundzwanzigjähriger Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit für vier Wochen.

Ist der Tod durch Betriebsunfall verursacht, entfällt die einjährige Wartezeit.

Stichtag für die Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit ist jeweils der 1. Januar. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeit erst am folgenden Arbeitstag aufgenommen wird.

Die Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit bemisst sich nach der Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Unternehmen oder Betrieb einschließlich der Ausbildungsjahre.

2. War der Arbeitnehmer ledig, wird das Sterbegeld an die Eltern des Verstorbenen ausgezahlt, wenn dieser deren Alleinversorger war. Dies gilt auch für Adoptiv- oder Pflegeeltern.

Bei mehreren Unterhaltsberechtigten bestimmt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat den Empfangsberechtigten.

3. Die Zahlungen nach Ziff. 1 können auf Leistungen, die ausschließlich vom Unternehmer zugunsten der Angehörigen verstorbener Mitarbeiter aufgebracht werden, angerechnet werden.

## § 14 Kündigung

1. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt 14 Tage. Die Kündigung ist nur zum Freitag einer jeden Woche zulässig und wirksam.

Bei Entlassungen oder Änderungskündigungen infolge von Rationalisierungsmaßnahmen gelten die besonderen im Tarifvertrag zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen angegebenen Kündigungsfristen.

Im Übrigen gilt für Kündigungen § 622 Abs. 2 BGB in seiner jeweiligen Fassung.

2. Bei arbeitgeberseitiger Kündigung erhält der Arbeitnehmer entsprechend § 629 BGB auf Antrag zweimal je 2 Stunden bezahlte Freizeit zur Arbeitsplatzsuche.

Bei arbeitnehmerseitiger Kündigung ist dem Arbeitnehmer diese Zeit als unbezahlte Freizeit zu gewähren.

3. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung richtet sich nach § 626 BGB in seiner jeweiligen Fassung.

4. Bei Kurzarbeit von mehr als 6 Wochen können die betroffenen Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist lösen.

## § 15 Ausschlussfristen

1. Ansprüche aus dem Manteltarifvertrag und den Lohn tarifverträgen sind wie folgt geltend zu machen:
  - a) Ansprüche auf tarifliche Zuschläge und Antrittsgebühren innerhalb von 2 Wochen nach Vorliegen der Lohnabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen.
  - b) Sonstige tarifliche Geldansprüche innerhalb von 8 Wochen nach dem Zeitpunkt, an dem sie hätten erfüllt werden müssen.
2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter Ziff. 1 festgesetzten Fristen ist ausgeschlossen.
3. Ist ein tariflicher Anspruch rechtzeitig geltend gemacht und lehnt der andere Teil seine Erfüllung ab, muss der Anspruch innerhalb von 12 Wochen seit der ausdrücklichen Ablehnung rechtshängig gemacht werden. Eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen.



## § 16 Tarifliche Friedenspflicht

Die vertragsschließenden Organisationen verpflichten sich, keine im Widerspruch mit den getroffenen Abmachungen ausbrechenden Streiks oder Aussperrungen zu unterstützen. Ausgenommen sind Generalstreiks und Demonstrationen, die in Gemeinschaft und unter Leitung des Deutschen Gewerkschaftsbundes durchgeführt werden und sich nicht ausschließlich auf den Tarifkontrahenten beziehen.

## § 17 Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 15. Juli 2005 in Kraft.

Er kann mit einer sechsmonatigen Frist zum Quartalsschluss gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2009.

Wiesbaden/Berlin, den 15. Juli 2005

Bundesverband  
Druck und Medien e.V.  
Sitz Wiesbaden

(gez.) Dr. Wolfgang Pütz  
(gez.) Thomas Mayer

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft –  
ver.di  
Fachbereich Medien, Kunst  
und Industrie –  
Bundesvorstand  
Sitz Berlin

(gez.) Frank Werneke  
(gez.) Gerhard Kirchgäßner  
(gez.) Helmut Schmidt