

Manteltarifvertrag für Angestellte in Zeitungsverlagen Baden-Württemberg

gültig ab 15. Juli 2005

Zwischen

dem Verband Südwestdeutscher Zeitungsverleger e. V.
Friedrichstr. 10, 70174 Stuttgart

einerseits

und

ver.di – Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Landesbezirk Baden-Württemberg
Königstraße 10a, 70173 Stuttgart

andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich ^{*}

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich für das Land Baden-Württemberg;
2. fachlich für alle Zeitungsverlage;
3. persönlich für alle Angestellten, die eine angestelltenversicherungspflichtige Tätigkeit im Sinne des Angestelltenversicherungsgesetzes ausüben, einschließlich der Auszubildenden; die Bestimmungen dieses Tarifvertrages finden entsprechende Anwendung auch für stundenweise beschäftigte Angestellte, die verpflichtet sind, wöchentlich zu bestimmten regelmäßig wiederkehrenden Zeiten in einem Betrieb tätig zu sein. Diesen Angestellten

^{*}**Protokollnotiz:** Soweit es zu inhaltsgleichen Regelungen für die Arbeitnehmer der Druckindustrie zwischen den Tarifparteien der Druckindustrie gemeinsame Hinweise, Protokollnotizen und Schiedssprüche gibt, werden diese auch für den Bereich der Angestellten und Auszubildenden in Zeitungsverlagen in Baden-Württemberg beachtet.

stehen sämtliche Ansprüche aus dem Tarifvertrag nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung zu.

Nicht als Angestellte im Sinne des Tarifvertrages gelten

- Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG;
- Angestellte mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe;
- Angestellte, die bis zu zwei Monaten als Aushilfskräfte beschäftigt werden.

Unter dem im Folgenden verwendeten Begriff „Angestellter“ sind sowohl weibliche als auch männliche Angestellte zu verstehen.

§ 2 Anstellung

1. Der Anstellungsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren. Aus ihm müssen die Gehaltsgruppe, die Höhe und die Zusammensetzung des Gehalts (brutto) sowie etwaige besonders vereinbarte Kündigungsfristen hervorgehen; außerdem soll das Aufgabengebiet ersichtlich sein.
2. Wird vom Arbeitgeber ausdrücklich persönliche Vorstellung vor der Anstellung gewünscht, so sind dem Bewerber die ihm entstehenden Kosten für die Reise und den Aufenthalt in angemessener Höhe zu vergüten. Diese Kosten sind vom Bewerber nachzuweisen.
3. Zeugnisse und andere der Bewerbung beigelegte und abgegebene Originalpapiere werden dem Angestellten innerhalb von zwei Wochen nach der Einstellung zurückgegeben.
4. Der Angestellte hat vorübergehend auch andere zumutbare Angestellten-Tätigkeiten auszuführen als die, für die er eingestellt wurde.

§ 2a Gesundheitsschutz

1. Zur Vermeidung oder Beseitigung gesundheitlicher Gefahren und gesundheitsgefährdender Belastungen kann der Betriebsrat geeignete Vorkehrungen verlangen.
2. Der Arbeitgeber hat den Angestellten vor Arbeitsaufnahme sowie bei Veränderungen des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsumgebung, mindestens aber einmal jährlich über Unfall- und Gesundheitsgefahren, über besondere Belastungen sowie die hiergegen ergriffenen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu informieren. Auf Verlangen hat er jedem Angestellten eine Liste mit den Gefahrstoffen, die in der jeweiligen Abteilung zur Anwendung kommen, einschließlich der entsprechenden Sicherheitsdatenblätter auszuhändigen.

3. Die Angestellten können einzeln oder gemeinsam im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes Beschwerde einlegen, wenn nach ihrer Auffassung arbeitsbedingte Gefahren 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 Angestellten haben das Recht, sich in Fragen der Unfall- und Gesundheitsgefährdung an ihnen geeignet erscheinende Fachleute und Institutionen zu wenden, nachdem sie sich ergebnislos an den Arbeitgeber gewandt haben.

§ 3 Probezeit

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Diese kann einmal bis zu weiteren drei Monaten verlängert werden, sofern hierfür ein sachlich berechtigter Grund vorliegt.

§ 4 Kündigung

1. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Quartalsende, soweit nichts anderes vereinbart ist. Eine fristgemäße Kündigung muss schriftlich erfolgen, eine fristlose Kündigung ist unverzüglich schriftlich zu bestätigen.
2. Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit dem vereinbarten Tag der Arbeitsaufnahme (Einstellung) zu laufen. Eine hiervon abweichende Absprache muss schriftlich niedergelegt sein.
3. Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der Angestellte Anspruch auf Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses. Bei Aushändigung des endgültigen Zeugnisses soll das vorläufige zurückgegeben werden.
4. Nach arbeitgeberseitiger Kündigung, nicht jedoch bei außerordentlicher Kündigung im Sinne des § 626 BGB, ist dem Angestellten unter Fortzahlung seiner Bezüge angemessene Zeit zur Stellensuche zu gewähren.
5. Bis zum letzten Tag der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit Monatsfrist gekündigt werden.
6. Während der Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende.

§ 5 Arbeitszeit

I. Dauer der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 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. § 16 MTV) zusammen, so ist er verbraucht. Beim Zusammentreffen mit Tarifurlaub wird dieser insoweit nicht verbraucht. Die freien Tage sind innerhalb eines Jahres abzunehmen, andernfalls verfallen sie.

II. Verteilung der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist für den einzelnen Angestellten auf 5 Tage in der Regel von Montag bis Freitag zu verteilen.
2. Für Angestellte, die mit der technischen Herstellung, dem Versand oder dem Vertrieb von Zeitungen beschäftigt sind, kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat gem. BetrVG die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichend vereinbart werden. Regelmäßige Arbeit am Samstag ist nur zur technischen Herstellung sowie dem Versand und Vertrieb von Zeitungen, die am Samstag oder Sonntag erscheinen, zulässig. Samstagsarbeit zur technischen Herstellung bzw. zum Versand und Vertrieb von Zeitungen, die montags erscheinen, kann durch Betriebsvereinbarung gem. BetrVG geregelt werden.

Für einzelne Angestellte oder Gruppen von Angestellten im redaktionellen Bereich und/oder im kundennahen Bereich (einschl. Kundenwerbung) kann im Rahmen des § 5 notwendige regelmäßige Samstagsarbeit mit dem Betriebsrat gem. BetrVG vereinbart werden. Die Arbeitszeit ist – außer bei Arbeit für Zeitungen, die am Samstag oder Sonntag erscheinen – so festzusetzen, dass spätestens um 15.00 Uhr Arbeitsschluss ist. Im kundennahen Bereich mit zwei oder mehr Arbeitsschichten endet die regelmäßige Arbeitszeit am Samstag spätestens um 20.00 Uhr. Dabei sind die Interessen der Mitarbeiter angemessen zu berücksichtigen.

Eine am Freitag abend begonnene Nachtschicht ist keine Samstagsarbeit

Die durch den vorstehenden Absatz betroffenen Angestellten haben am jeweiligen oder darauf folgenden Sonntag und Montag arbeitsfrei. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind nur auf Wunsch des Angestellten oder aus zwingenden betrieblichen Gründen möglich. Die Rechte des Betriebsrates bleiben davon unberührt.

Bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage je Woche sollen die zwei arbeitsfreien Tage zusammenhängend gewährt werden.

3. Darüber hinaus kann mit Ausnahme der Produktion von Zeitungen durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für den einzelnen Angestellten aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen auch auf den Samstag unter Beachtung folgender Grundsätze verteilt werden:
 - a) Die regelmäßige Arbeitszeit endet am Samstag spätestens um 15.00 Uhr.
 - b) In Betriebsabteilungen mit zwei- oder mehr als zweischichtiger Produktion endet die regelmäßige Arbeitszeit am Samstag spätestens um 23.00 Uhr.
 - c) die persönliche Arbeitszeit bei regelmäßiger Samstagsarbeit darf höchstens 8 Stunden betragen.

Der einzelne Angestellte kann regelmäßige Samstagsarbeit ablehnen, wenn ihm dies aus persönlichen Gründen unzumutbar ist. Aus der Ablehnung dürfen ihm keine Nachteile entstehen. Der Angestellte kann eine einmal gegebene Zustimmung widerrufen, wenn ihm die regelmäßige Samstagsarbeit aus persönlichen Gründen unzumutbar ist, mit der Folge, dass er baldmöglichst, spätestens jedoch nach sechs Monaten, keine regelmäßige Samstagsarbeit mehr leisten muss.

4. Ziffer 2 Abs. 1 gilt entsprechend für einzelne Angestellte oder Gruppen von Angestellten, die mit der Bewachung der Betriebsanlagen, Überwachung der Versorgungsanlagen oder der Instandsetzung/Reparatur bzw. Wartung von Betriebsmitteln beschäftigt sind. Zur Wartung von Betriebsmitteln gehören nicht Arbeiten der Systempflege, Archivierung, Konverterpflege und ähnliche Bedienungsarbeiten im EDV-Bereich.
5. Für den einzelnen Angestellten 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 zu Gunsten 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 Angestellten 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 abgerechnet werden und ist in der Betriebsvereinbarung zu regeln. 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 2 Stunden zulässig.
9. Der Betrieb kann an Werktagen vor und nach gesetzlichen Feiertagen sowie aus sonstigen besonderen Anlässen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes mit Zustimmung des Betriebsrates geschlossen werden. Die an diesen Tagen dadurch ausfallenden Arbeitsstunden können an anderen Werktagen vor- und nachgearbeitet werden. Diese Vor- und Nacharbeit ist zuschlagsfrei.

III. Besonderheiten der Schichtarbeit *

1. Die Einführung von Schichtarbeit, ihre Lage und ihre Veränderung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
2. Dauernde Nachtarbeit soll auf Verlangen der betroffenen Angestellten in bestimmten Zeiträumen durch entsprechende Tagesarbeit unterbrochen werden.
3. Freischichten:

- a) Angestellte, die ständig in gleichmäßig verteilter Wechselschicht arbeiten oder ständig Nachtarbeit leisten, erhalten eine Freischicht nach folgender Maßgabe:

ab vollendetem 40. Lebensjahr für jeweils 12 Monate erbrachter Arbeitsleistung

ab vollendetem 50. Lebensjahr für jeweils 6 Monate erbrachter Arbeitsleistung

ab vollendetem 55. Lebensjahr für jeweils 4 Monate erbrachter Arbeitsleistung.

Für die Freischichten wird der Arbeitsverdienst fortgezahlt. Dieser errechnet sich nach § 18 Ziff. 1 Abs. 2 und 3.

- 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 Zwölfmonatszeitraumin 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

* **Protokollnotiz** zur Durchführung des Freischichtenanspruches bei Erreichen einer neuen Anspruchsstufe:

Eine Anwartschaft, die bei Inkrafttreten des Tarifvertrages bestand, kann noch nach § 5 Ziff. 7 Abs. 1 MTV Angestellte Zeitungsverlage in der Fassung vom 14. April 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.

- Zeiten bezahlten Urlaubes
 - sonstige in der Person liegende Arbeitsverhinderung im Sinne von § 16, bei anderen in der Person des Angestellten 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 Nacharbeit 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 mindestens 1/3 der Gesamtschichtzeit betragen muss.

- e) Als Nachtarbeit gilt nur eine solche, die täglich mindestens zur Hälfte in den zuschlagspflichtigen Zeitraum (§ 7 Ziff. 2 Abs. 1) fällt. Der Begriff der „ständigen“ Nachtarbeit erfordert, dass der Anteil der Nachtarbeit 85 % der gesamten Arbeitszeit des Angestellten im Bemessungszeitraum beträgt.
- f) Teilzeitbeschäftigte erhalten eine Freischicht wegen Nachtarbeit nur dann, wenn mindestens täglich 4 Stunden in den zuschlagspflichtigen Zeitraum (§ 7 Ziff. 2 Abs. 1) fallen.

Teilzeitbeschäftigte, die nicht an allen wöchentlichen Arbeitstagen beschäftigt werden, erhalten eine Freischicht nur dann, wenn sie an mindestens 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 das Entgelt für die ohnehin zu bezahlende

Ausfallzeit, dazu das Entgelt für die nach 13.00 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 Entgeltausfall 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 das Entgelt für die ohnehin zu bezahlende Ausfallzeit, dazu das Entgelt 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 betriebliche vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus gearbeitet, sind diese Stunden mit dem Überstundenzuschlag nach § 8 Ziff. 2a 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 Angestelltem vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche Wochenarbeitszeit unterschreitet.

3. Bei Arbeit auf Abruf soll der Arbeitgeber dem Angestellten 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.

§ 6 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 (§ 12) und/oder des zusätzlichen Urlaubsgeldes (§ 18 Ziff. 2) 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 § 5 Ziff. I 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.

* **Protokollnotiz:** Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages entfällt der Tarifvertrag über Beschäftigungssicherung und Ausbildung vom 13. Mai 1996 in der Neufassung vom 5. Juli 2000 ersatzlos.

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 Zeitungsverlage, 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.

§ 7 Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Zuschlagspflichtige Überstunden sind die über die gemäß § 5 festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden. Arbeitgeber und Angestellte können Zeitausgleich vereinbaren. Dieser muss spätestens innerhalb des folgenden Abrechnungszeitraumes erfolgen, wenn nicht durch Betriebsvereinbarung ein gem. § 5 II. Ziff. 7 anderer Abrechnungszeitraum vereinbart ist. Auch der Überstundenzuschlag kann in Freizeit abgegolten werden.

Bei Teilzeitbeschäftigten gelten diejenigen Arbeitsstunden als Überstunden, welche über die für den Betrieb oder die betreffende Abteilung geltende regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen.

Vom Angestellten nicht verschuldete Ausfallzeiten im Sinne von §§ 15 und 17 und entgeltzahlungspflichtige Feiertage werden bei der Feststellung der täglichen Arbeitszeit zum Zwecke der Berechnung der Überstunden mitgezählt.

Als Überstunden geltend nur die auf ausdrückliche Anordnung der Leitung des Betriebes oder deren Beauftragten geleisteten Arbeitsstunden.

2. Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 18 Uhr und 6 Uhr bzw. 19 Uhr und 7 Uhr geleistete Arbeit; ihr Beginn und Ende kann auch auf einen Zeitpunkt zwischen 18 Uhr und 19 Uhr bzw. entsprechend zwischen 6 Uhr und 7 Uhr festgelegt werden.

Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit beginnt um 6 Uhr und endet um 18 Uhr. Innerhalb der Zeitspanne von 12 Stunden kann mit dem Betriebsrat – auch betriebsabteilungsweise – ihr Beginn zwischen 6 Uhr und 7 Uhr, ihr Ende zwischen 18 Uhr und 19 Uhr festgelegt werden.

3. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen geleistete Arbeit. Die zuschlagspflichtige Sonn- und Feiertagsarbeit liegt innerhalb der Zeitspanne von 24 Stunden; ihr Beginn am Sonn- und Feiertagsmorgen ist derselbe wie der nach Ziff. 2 vereinbarte Beginn der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit. Sie endet nach einer Zeitspanne von 24 Stunden am darauf folgenden Tag.

Eine am Samstagabend begonnene Nachtschicht ist keine Sonntagsarbeit. Eine am Abend vor einem 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 gemäß § 8 Ziff. 1 d) zu bezahlen.

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

4. Überstunden, Nacht, Sonn- und Feiertagsarbeit sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Lassen sie sich für den Betrieb oder eine Abteilung nicht umgehen, so müssen sie zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten. In einzelnen unvorhergesehenen dringenden Fällen können von der Geschäftsleitung Überstunden angeordnet werden. Der Betriebsrat ist hiervon unverzüglich nachträglich zu verständigen.
5. Im Rahmen dieses Tarifvertrages und der gesetzlichen Bestimmungen festgelegte Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden nach § 8 vergütet.
6. Überstunden sind möglichst wechselseitig von den betreffenden Angestellten zu leisten, falls nicht wichtige Gründe entgegenstehen.
7. 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.

8. 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 Angestellten 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.

§ 8 Vergütung für Überstunden, Nachtarbeit, Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Grundvergütung

Der Angestellte erhält bei Überstunden eine Grundvergütung, die sich nach § 10 Ziff. 2 errechnet. Hierbei ist es gleichgültig, ob diese Überstunden an Werk-, Sonn- oder Feiertagen oder als Nachtarbeit geleistet werden.

2. Zuschläge

Für Überstunden, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, Arbeit an Samstagen innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden die folgenden Zuschläge gezahlt. Bei der Berechnung dieser Zuschläge wird das vereinbarte Gehalt zugrunde gelegt.

a) Überstunden

bei Tag- oder Frühschicht	25 %
bei Spätschicht	45 %
bei Nachtschicht	70 %

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

b) Nachtarbeit

für die Stunden vom Beginn der Nachtarbeitszeit bis 24 Uhr je Stunde	25 %
für die Stunden von 24 Uhr bis zum Ende der Nachtarbeit je Stunde	52 %

- | | | |
|----|---|------|
| c) | Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Stunden in der Früh-/Tagschicht je Stunde | 25 % |
| | für die Stunden in der Spätschicht je Stunde | 45 % |
| | für die Stunden in der Nachtschicht je Stunde | 70 % |

Diese können in beiderseitigem Einvernehmen auch in Freizeit abgegolten werden.

Eine am Freitagabend begonnene Nachtschicht ist keine Samstagsarbeit.

- | | | |
|----|-----------------|-------|
| d) | Sonntagsarbeit | 115 % |
| e) | Feiertagsarbeit | 170 % |

3. Treffen verschiedene Zuschläge zusammen, gilt folgende Regelung:

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

Bei der Feiertagsbezahlung bleiben Zuschläge für Nachtarbeit insoweit unberücksichtigt, als sie in der Bezahlung der Feiertagsarbeit enthalten sind.

- 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 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.

4. Arbeitsleistung in Ausnahmefällen (z. B. Fertigmachen der Post, des Versands oder anderer Tagesabschlussarbeiten) die nicht länger als 15 Minuten über die festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht, wird nicht vergütet. Darüber hinaus ist die angefangene Stunde als volle Überstunde zu vergüten.

5. Die Vergütung für Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Arbeit an Samstagen innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist spätestens bis Ende des Monats auszuführen, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeit geleistet wurde.
6. Im Einvernehmen mit dem Angestellten kann für Überstunden eine Pauschalabgeltung gewährt werden. Diese Abgeltung muss dem Umfang der tatsächlichen Überstunden einschließlich der Zuschläge entsprechen. Sie ist dem Angestellten schriftlich zu bestätigen und bei eintretenden Gehaltsänderungen neu zu vereinbaren.
7. Angestellte, die zu Arbeiten an Sonntagen oder Feiertagen herangezogen werden, haben Anspruch auf Vergütung von wenigstens zwei Stunden. Dies gilt nicht, wenn die Sonntags- oder Feiertagsarbeit unmittelbar vor oder unmittelbar nach der Werktagsarbeit geleistet wird.
8. 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:
 - G 1: im 1. Tätigkeitsjahr 66 EUR; im 2. Tätigkeitsjahr 71 EUR; im 3. Tätigkeitsjahr 78 EUR; ab dem 4. Tätigkeitsjahr 85 EUR.
 - G 2: im 1. Tätigkeitsjahr 73 EUR; im 2. Tätigkeitsjahr 80 EUR; im 3. Tätigkeitsjahr 87 EUR; ab dem 4. Tätigkeitsjahr 95 EUR.
 - G 3: im 1. Tätigkeitsjahr 80 EUR; im 2. Tätigkeitsjahr 85 EUR; im 3. Tätigkeitsjahr 95 EUR; ab dem 4. Tätigkeitsjahr 105 EUR.
 - Texterfassung im RTS-System:
im 1. Tätigkeitsjahr 92 EUR; ab dem 2. Tätigkeitsjahr 105 EUR.
 - G 4: im 1. + 2. Tätigkeitsjahr 105 EUR; im 3. Tätigkeitsjahr 113 EUR; ab dem 4. Tätigkeitsjahr 126 EUR.
 - Textgestaltung im RTS-System:
im 1. Tätigkeitsjahr 113 EUR; ab dem 2. Tätigkeitsjahr 126 EUR.
 - G 5: im 1. Tätigkeitsjahr 117 EUR; im 2. Tätigkeitsjahr 132 EUR; im 3. Tätigkeitsjahr 142 EUR.
 - G 6: im 1. Tätigkeitsjahr 152 EUR; ab dem 2. Tätigkeitsjahr 162 EUR.
 - G 7: im 1. + 2. Tätigkeitsjahr 169 EUR; ab dem 3. Tätigkeitsjahr 186 EUR.

- 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. 3 a) Abs. 1 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.

§ 9 Kurzarbeit und Kurzarbeitsvergütung

1. Zur Vermeidung von Entlassungen kann die Geschäftsleitung eine Verkürzung der Arbeitszeit der Angestellten des ganzen Betriebes oder einzelner Abteilungen des Betriebes im Einvernehmen mit der gesetzlichen Betriebsvertretung mit einer Ansagefrist von einer Woche vereinbaren. Im Nicht-einigungsfalle entscheidet die Einigungsstelle.
2. Die durch die Herabsetzung der wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit auf weniger als 35 Stunden bedingte Gehaltskürzung bemisst sich nach § 10 Ziff. 2.
3. Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 30 Stunden verkürzt, hat der Arbeitgeber zum Kurzgehalt und dem daraus zu errechnenden Kurzarbeitsgeld einen Zuschuss zu zahlen, damit der Angestellte 80 % seines vereinbarten Gehaltes erreicht.
4. Hat die Kurzarbeit länger als 3 Monate gedauert, können die betroffenen Angestellten das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende lösen.
5. Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 8 Wochen dauernde Vollarbeit unterbrochen oder wird sie nach der Ankündigungsfrist nicht eingeführt, so muss eine neue Ankündigungsfrist gemäß Ziff. 1 eingehalten werden.
6. Wird einem Angestellten während der Kurzarbeitszeit aus betrieblichen Gründen gekündigt, so hat er für die Zeit der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Gehalt. Dasselbe gilt bei Kündigung vor Einführung der Kurzarbeitszeit, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses in die Kurzarbeitszeit fällt. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber volle Arbeitsleistung verlangen.

§ 10 Gehaltsregelung

1. Die im Gehaltsabkommen für den Kalendermonat festgelegten Tarifgehälter sind Mindestgehälter.
2. Der Berechnung des Tarifgehalts liegt eine Arbeitszeit gemäß § 5 Ziff. 1 zu Grunde.

In allen Fällen einer stundenweisen Berechnung von Gehaltsanteilen und Gehaltszuschlägen (z. B. bei Kurzarbeit, Überstunden, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit usw.) beträgt das auf die Stunde entfallende Entgelt 1/152 des vereinbarten Monatsgehalts.

3. Für Leistungen, die über die Normalleistung hinausgehen, soll eine Zulage gezahlt werden. Leistungszulagen sind als solche zu bezeichnen.
4. Das Gehalt der höheren Gehaltsstufe ist vom Beginn des Monats an zu zahlen, in dem die Voraussetzungen eingetreten sind.
5. Der Gehaltszahlungszeitraum und der Gehaltsabrechnungszeitraum ist der Kalendermonat.
6. Jeder Angestellte erhält eine pauschale Abgeltung für die Kontoführungsgebühren in Höhe von 1,28 EUR monatlich. Diese Pauschale kann mit bereits laufend gewährten Leistungen für die Abgeltung von Kontoführungsgebühren in Höhe der tariflichen Pauschale verrechnet werden.

§ 11 Gehaltsgruppen

1. Die Angestellten werden in die Gehaltsgruppen des Gehaltstarifvertrages eingruppiert.
2. Die Eingruppierung in die Gehaltsgruppen richtet sich nach der ausgeübten Tätigkeit unter Einbeziehung der Qualifikationsmerkmale und der Arbeitsanforderungen sowie gegebenenfalls der Richtbeispiele.

Tätigkeiten in anderen Firmen oder Branchen, die nachweisbar den Merkmalen der anzuwendenden Gehaltsgruppe entsprechen, sind bei der Eingruppierung angemessen zu berücksichtigen.

3. Angestellte mit Tätigkeiten, die nicht in den Gehaltsgruppen erwähnt sind, werden in diejenige Gruppe eingruppiert, die ihrem Aufgabenkreis am nächsten kommt.

4. Übt ein Angestellter Tätigkeiten aus, die in verschiedenen Gehaltsgruppen gekennzeichnet sind, so erfolgt seine Eingruppierung in die Gruppe, die der überwiegenden Tätigkeit des Angestellten entspricht.
5. Übt ein Angestellter einer niedrigeren Gehaltsgruppe vertretungs- oder aushilfsweise eine Tätigkeit in einer höheren Gehaltsgruppe für die Dauer von zusammenhängend mehr als zwei Monaten aus, so erhält er für die gesamte Dauer dieser Tätigkeit zusätzlich zu seinem Effektivgehalt die Differenz zwischen diesem und dem Gehalt der höheren Gruppe.

Ist der Angestellte schon einmal innerhalb der letzten 6 Monate mindestens 6 Wochen zusammenhängend vertretungs- oder aushilfsweise in einer höheren Gehaltsgruppe beschäftigt gewesen und übt er dieselbe Tätigkeit dann erneut mehr als einen Monat zusammenhängend aus, so hat der denselben Anspruch.

6. Die Eingruppierung ist dem Angestellten bei seiner Anstellung oder bei einer Umgruppierung schriftlich mitzuteilen. Für die Mitwirkung des Betriebsrates gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Ist keine schriftliche Mitteilung der Eingruppierung erfolgt, so entfallen hinsichtlich der Eingruppierung die Ausschlussfristen gemäß § 20.

§ 12 Tarifliche Jahresleistung

I. Anspruch

1. Angestellte 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 Tarifgehaltes bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung.

Dies gilt auch für Angestellte, 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.

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 Arbeitstagen 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:

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

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 ebenfalls 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 Arbeitsentgelts 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.

§ 13 Vergütung der Mehraufwendungen bei Arbeit außerhalb des Betriebsortes

Bei Arbeit außerhalb des Betriebsortes ist der dadurch entstehende Mehraufwand durch Vergütung der nachgewiesenen angemessenen Mehrkosten oder durch Pauschalsätze zu ersetzen. Die Pauschalsätze sind unter Berücksichtigung der Steuerrichtlinien festzulegen. Diese Vergütungen sind spätestens am Ende des Monats zu zahlen, der auf den Monat folgt, in dem die Aufwendungen nachgewiesen wurden. Bei größeren Aufwendungen sind Vorschüsse oder Abschlagszahlungen zu leisten.

§ 14 Angestellte im Außendienst

1. Die Bestimmungen des Tarifvertrages gelten für alle Angestellten im Außendienst von Betrieben, die ihren Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Vertrages haben, auch wenn diese Angestellten ihren Wohnsitz außerhalb des Tarifgebietes haben.
2. Angestellte im Außendienst, die vollberuflich und ausschließlich für ein Unternehmen tätig und ihre Tätigkeit an dessen Weisung gebunden sind, erhalten als Vergütung Gehalt oder Provision (Prämie o. ä.) oder beides. Sie sind entsprechend ihrer Tätigkeit in die Tarifgruppen einzugruppieren. Erfolgt keine schriftliche Mitteilung der Eingruppierung, so tritt in Abweichung von § 11 Ziff. 6 an die Stelle der in § 20 Ziff. 1 genannten Fristen eine einheitliche Frist von 6 Monaten.

Auch falls sie ganz oder teilweise auf Provision (Prämie o. ä.) gestellt sind, erhalten sie als Mindesteinkommen das ihrer Aufgabe entsprechende Tarifgehalt. Die zu vergütenden Reisespesen bleiben dabei außer Ansatz. Das Mindesteinkommen gilt als gewährt, wenn es im Vierteljahresdurchschnitt erreicht wird.

Angestellte im Außendienst erhalten anstelle der tariflichen Vergütung für

Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit die im Anstellungsvertrag vereinbarte Entschädigung.

3. Reisespesen werden je nach Vereinbarung entweder als pauschale Spesen (unter Berücksichtigung der Steuerrichtlinien) oder auf Grund der für diese Reisetätigkeit nachgewiesenen angemessenen Aufwendungen vergütet.
4. Abrechnung und Auszahlung der Provision (Prämie o. ä.) erfolgt spätestens bis Ende des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Provision (Prämie o. ä.) fällig geworden ist. Eine andere Regelung kann zwischen Arbeitgeber und Angestellten vereinbart werden.

§ 15 Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Kur- und Heilverfahren

1. In Krankheitsfällen ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und innerhalb von drei Tagen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachzureichen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Angestellte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

2. 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 sechs Wochen unabhängig von § 4 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes fortgezahlt.

Als Arbeitsentgelt im Sinne des Absatzes 1 gilt abweichend von § 4 Abs. 1 auf Grund von § 4 Abs. 4 EFZG der Durchschnittsverdienst der letzten drei vollen abgerechneten Monate. 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.

Durch Betriebsvereinbarung kann auch geregelt werden, dass sich das Arbeitsentgelt danach berechnet, was der Angestellte verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte. Bei der Berechnung des Arbeitsentgelts bleiben die Überstundenbezahlung (einschließlich tariflicher Überstundenzuschläge) sowie Zuschläge für Feiertagsarbeit, Auslagen-Ersatzleistungen und Antrittsgebühr unberücksichtigt.

3. In den vorstehend aufgeführten Fällen hat der Angestellte auch mitzuteilen, ob eine Haftung Dritter in Betracht kommt.
4. Wird dem Angestellten von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so hat er unverzüglich den Arbeitgeber zu unterrichten. Die hierauf entfallende Zeit darf nicht auf den Urlaub angerechnet werden.
5. Zum Ausgleich für die gesetzliche Absenkung des Krankengeldes von 80 % auf 70 % zahlt der Arbeitgeber bis zur Dauer von drei Monaten über die Frist nach Ziff. 2 hinaus einen pauschalen Zuschuss zum Krankengeld in Höhe von 11,1 % des Nettokrankengeldes (Krankengeld abzüglich Sozialversicherungsbeiträge). Bei einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt bis zu 1.406,05 EUR in der Lohnsteuerklasse III, bis 1.048,15 EUR in der Lohnsteuerklasse II oder bis zu 766,94 EUR in der Lohnsteuerklasse I bzw. IV beträgt der Zuschuss 12,7 % des Nettokrankengeldes. Der Zuschuss wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.
6. Angestellte erhalten nach 5jähriger Betriebszugehörigkeit zu demselben Unternehmen über die Dauer von 6 Wochen hinaus für einen Monat einen Zuschuss zu den Barleistungen der Krankenkasse in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den monatlichen Nettogehaltsbezügen und dem aus Anlass der Krankheit von öffentlichen oder privaten Kassen bezogenen Krankengeld. Bei mindestens 10jähriger Betriebszugehörigkeit wird der Zuschuss für einen weiteren Monat gewährt.

Bei einem nicht krankenversicherungspflichtigen Angestellten ist für die Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige zu Grunde zu legen.

Maßgebend sind die Sätze der für den Betrieb zuständigen Krankenkasse.

Anspruch auf Zusatzleistungen bestehen nur einmal im Kalenderjahr. Diese Einschränkung gilt nicht bei Betriebsunfällen ohne Selbstverschulden des Angestellten.

§ 16 Freistellung von der Arbeit aus persönlichen Gründen

1. Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Gehalts ohne Anrechnung auf den Urlaub ist in folgenden Fällen zu gewähren:
 - a) beim Tod des Ehegatten 3 Tage
 - b) bei eigener Eheschließung 2 Tage
 - c) bei Niederkunft der Ehefrau 2 Tage
 - d) beim Tod der Eltern, Kinder und Stiefkinder 2 Tage
 - e) beim Tod von Schwiegereltern und Geschwistern 1 Tag

- f) bei Eheschließung von eigenen Kindern und Stiefkindern 1 Tag
 - g) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand oder bei Gründung eines eigenen Hausstands 1 Tag
 - h) bei Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich vorgenommen werden müssen sowie bei unverschuldeter Vorladung vor eine Behörde, soweit Gebühren nicht bezahlt werden, die erforderliche Freizeit;
 - i) bei Inanspruchnahme eines Arztes bei plötzlicher ernster Erkrankung;
 - j) bei Ausübung von Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern; Voraussetzung für die Fortzahlung des Gehalts ist, dass der Ausfall nicht von anderer Seite ersetzt wird oder Ersatz verlangt werden kann. In diesen Fällen ist vom Arbeitgeber der Anteil zur Rentenversicherung nach dem vollen Monatsgehalt zu entrichten.
Entsteht bei einem Angestellten, der in Schicht arbeitet, durch die Wahrnehmung eines öffentlichen Ehrenamtes eine unzumutbare zeitliche Belastung, so ist er während der Arbeitszeit desselben Tages in angemessenem Umfang von der Arbeit freizustellen.
 - k) Der Angestellte hat Anspruch auf Fortzahlung desjenigen Gehaltes, welches er im Falle von Arbeit verdient hätte. Dazu gehören auch Zuschläge aller Art sowie Überstundenverdienste, nicht jedoch Antrittsgebühren.
 - l) In den Fällen, in denen der Angestellte von anderer Seite, z. B. Behörden, nur einen Teil seines Verdienstaufalles erhält, hat der Arbeitgeber die Differenz zu dem Gehalt, wie unter k), zu zahlen, das der Angestellte bei tatsächlicher Arbeitsleistung verdient hätte.
2. Ansprüche nach Ziff. 1 bestehen nur, wenn die Arbeitsverhinderung in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem verursachenden Ereignis steht. Ansprüche auf bezahlte Arbeitsbefreiung bestehen nicht, wenn der Angestellte aus anderen Gründen nicht arbeitet (z. B. arbeitsfreie Tage, Sonntage, Feiertage, Krankheit, Urlaub); hiervon sind die Fälle der Ziff. 1a), 1c), 1d) und 1e) ausgenommen.
 3. Bleibt der Angestellte über die erforderliche Zeit hinaus schuldhafterweise der Arbeit fern oder ist er zur Fortsetzung der Arbeit durch sein Verschulden nicht imstande, verliert er jeden Anspruch auf Entschädigung für die versäumte Zeit.
 4. In anderen als den aufgeführten Fällen besteht kein Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts nach § 616 BGB.
 5. Wenn die betrieblichen Verhältnisse es ermöglichen, ist Angestellten, 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 Freistellung zu gewähren. Bei der Prüfung betrieblicher Verhältnisse ist ein evtl. gesetzlicher Anspruch auf Bildungsurlaub zu beachten.

§ 17 Urlaubsanspruch / Altersfreizeit

1. Jeder Angestellte hat in jedem Kalenderjahr unter Fortzahlung des Gehalts Anspruch auf Gewährung des tariflichen Erholungsurlaubs.
2. Für jeden Kalendermonat Beschäftigungsdauer im selben Betrieb entsteht ein Anspruch auf 1/12 des Urlaubs. Ein angefangener Kalendermonat wird als voller gerechnet, wenn der Angestellte an mehr als der Hälfte der Arbeitstage dieses Kalendermonats im selben Betrieb gearbeitet hat.

Der volle Urlaubsanspruch kann erstmalig nach sechsmonatiger Beschäftigung geltend gemacht werden.

Scheidet ein Angestellter vor Ablauf von sechs Monaten aus, besteht Anspruch auf anteiligen Urlaub gemäß der Beschäftigungsdauer. Bei der Zwölfteilung sich ergebende Bruchteile von Urlaubstagen, die 0,5 oder mehr betragen, werden auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet, andere Bruchteile bleiben außer Ansatz.

3. Der tarifliche Jahresurlaub für alle Angestellten einschließlich der Jugendlichen beträgt im Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Der Stichtag für das Urlaubsjahr ist jeweils der 1. Januar.

Bei der Gesamterrechnung des Urlaubs werden 5 Tage, an denen der betreffende Angestellte normalerweise arbeitet, je Urlaubswoche als Urlaubstage gerechnet. Gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.

Für Angestellte, die nicht regelmäßig von Montag bis Freitag arbeiten oder für die Arbeitszeitverteilungspläne über mehrere Wochen vereinbart sind, muss im voraus festgelegt werden, welche Tage während des Urlaubs nicht als tarifliche Urlaubstage zählen, gleichwohl aber arbeitsfrei bleiben.

Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte wird nach den Gesetzesbestimmungen gewährt.

4. Urlaub oder Urlaubsteile, die nicht bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres geltend gemacht und genommen werden, verfallen, es sei denn, betriebliche Gründe oder Krankheit stehen dem entgegen.
5. Während des Urlaubs darf der Angestellte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten. Bei Zuwiderhandlung kann die bezogene Urlaubsvergütung zu Gunsten einer betrieblichen Unterstützungseinrichtung oder zur Verwendung zu Gunsten der Arbeitnehmer zurückverlangt werden.

6. Altersfreizeit

Angestellte, die zu Beginn des Kalenderjahres das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten pro Kalenderjahr 2 freie Arbeitstage unter Fortzahlung des Arbeitsverdienstes. Dies gilt nur für Angestellte, die bis spätestens 31.12.2006 das 58. Lebensjahr vollenden.

§ 18 Urlaubsbezahlung

1. Die Urlaubsbezahlung setzt sich zusammen aus dem Durchschnittsgehalt und dem zusätzlichen Urlaubsgeld.

Grundlage für die Berechnung des Durchschnittsgehalts ist der Durchschnittsverdienst der drei vollen Gehaltsabrechnungsmonate, die dem Monat, in dem der Urlaub beginnt, vorausgehen.

Zur Errechnung des Durchschnittsgehaltes je Urlaubstag wird der Bruttoverdienst des Berechnungszeitraumes (ausschließlich Überstundenbezahlung und Überstundenzuschläge, Zuschläge für Feiertagsarbeit, Auslagen-Ersatzleistungen und Antrittsgebühr) geteilt durch den Divisor 65.¹

Während des Urlaubs eintretende Gehaltserhöhungen werden entsprechend berücksichtigt.

2. Jedem Angestellten und Auszubildenden wird zum Gehalt bzw. zur Ausbildungsvergütung ein zusätzliches Urlaubsgeld für jeden tariflichen und gesetzlichen Urlaubstag bezahlt.

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 50 % des vereinbarten Monatsgehalts ohne Überstunden und ohne tarifliche Zuschläge jeder Art bzw. der Ausbildungsvergütung geteilt durch 22.

3. Die Urlaubsbezahlung nach Ziff. 1 hat vor Antritt des Urlaubs zu erfolgen, wenn eine Gehaltszahlung in die Urlaubszeit fällt. Das zusätzliche Urlaubsgeld nach Ziff. 2 ist vor Antritt des Urlaubs auszubezahlen.

Urlaubsbezahlung und zusätzliches Urlaubsgeld können in ungefährer Höhe des Nettobetrages als Abschlag gezahlt werden.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Auszahlungszeitpunkt für das zusätzliche Urlaubsgeld abweichend von dieser Regelung festgelegt werden,

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

1 Arbeitstag in der Woche: Divisor 13
3 Arbeitstage in der Woche: Divisor 39
5 Arbeitstage in der Woche: Divisor 65

2 Arbeitstage in der Woche: Divisor 26
4 Arbeitstage in der Woche: Divisor 52
6 Arbeitstage in der Woche: Divisor 78

z. B. einmal im Jahr, vor Antritt des längeren Urlaubsabschnittes oder an einem bestimmten Tag einmal im Jahr für alle Angestellten.

4. Im Falle des Ausscheidens eines Angestellten während des Urlaubsjahres kann das zu viel gezahlte Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld bei der Endabrechnung einbehalten werden, wenn das Ausscheiden auf Grund eigener Kündigung des Angestellten oder auf Grund einer berechtigten fristlosen Entlassung durch den Arbeitgeber erfolgt.

§ 19 Hinterbliebenenunterstützung

Beim Tod eines Angestellten gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsberechtigte Angehörige eine Unterstützung in Höhe des Gehalts für die Dauer von 1 ½ Monaten. Nach 5jähriger Tätigkeit im Betrieb erhöht sich der Betrag auf 2 Gehälter. Bei tödlichen Betriebsunfällen gewährt der Arbeitgeber einen Betrag von 3 Gehältern. Die Bestimmung des Anspruchsberechtigten trifft der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrates. Für die Berechnung des Gehalts sind die letzten drei Gehaltsabrechnungsmonate zu Grunde zu legen.

§ 20 Ausschlussfristen

1. Nicht erfüllte Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis sind dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich folgendermaßen geltend zu machen:
 - a) Ansprüche auf Überstundenvergütungen und Zuschläge aller Art innerhalb von zwei Monaten, gerechnet vom Tag der Gehaltszahlung, an dem der Angestellte die Abrechnung für den betreffenden Abrechnungszeitraum erhält;
 - b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von zwei Monaten nach ihrer Fälligkeit; nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch spätestens innerhalb von einem Monat.
2. Diese Fristen sind Ausschlussfristen. Ansprüche, die nicht vor Ablauf dieser Fristen schriftlich geltend gemacht werden, erlöschen.
3. Ist ein Anspruch rechtzeitig geltend gemacht und lehnt der andere Teil seine Erfüllung ab, muss der Anspruch innerhalb von 3 Monaten seit der Ablehnung rechtshängig gemacht werden. Eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen.
4. Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Angestellten aus dem Anstellungsverhältnis gelten die vorstehenden Ziffern sinngemäß.

§ 21 Übergangs- und Ergänzungsbestimmungen

Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 22 Inkrafttreten, Kündigung des Tarifvertrages

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend am 15. Juli 2005 in Kraft.

Er kann mit einer sechsmonatigen Frist zum Quartalsende gekündigt werden, erstmals zum 30. 09. 2008.

Stuttgart, den 9. Februar 2006

Verband Südwestdeutscher
Zeitungsverleger e. V.

ver.di Fachbereich Medien
Kunst und Industrie
Landesbezirk Baden-Württemberg

Valdo Lehari jr.

Sybille Stamm

Stephan Bourauel

Gerhard Manthey

Wolfgang Haupt

Protokollnotiz

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, nach Abschluss der Tarifverhandlungen Gespräche aufzunehmen mit dem Ziel, Möglichkeiten von weiteren Änderungen – z.B. redaktionelle Überarbeitungen – im Bereich des GTV und des MTV zu prüfen.
2. Tarifregelungen, über deren Änderung im Laufe dieser Gespräche Einvernehmen erzielt wird, können auch während der Laufzeit des Manteltarifvertrages in Kraft gesetzt werden.