

Manteltarifvertrag

für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Hamburg

gültig seit 1. April 2007

Laufzeit des Vertrages

Abschluß 28.10.2011

Gültig seit: 01.04.2007

Kündbar zum: 30.06.2014

Frist: 6 Monate

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich.....	3
§ 2 Arbeitszeit.....	3
§ 3 Teilzeitarbeit.....	4
§ 4 Mehrarbeit.....	5
§ 5 Nacht-, Sonnabends-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.....	5
§ 6 Freizeitregelungen für Schichtarbeiten.....	7
§ 7 Altersfreitage.....	8
§ 8 Gehaltsregelung.....	8
§ 9 Jahresleistung.....	8
§ 10 Ausbildungsbestimmungen.....	10
§ 11 Erholungsurlaub.....	10
§ 12 Freizeit aus besonderen Anlässen.....	12
§ 13 Arbeitsausfall.....	12
§ 14 Sonderregelungen für Arbeiten an Bildschirmgeräten.....	12
§ 15 Gesundheitsschutz.....	14
§ 16 Gehaltszahlung im Sterbefall.....	15
§ 17 Einstellung und Entlassung.....	15
§ 18 Verfallsklausel.....	15
§ 19 Schlußbestimmungen.....	16

Manteltarifvertrag

zwischen dem

Zeitungsverlegerverband Hamburg e.V.,
Sitz Hamburg

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
Landesbezirk Nord
Sitz Hamburg

andererseits

der Manteltarifvertrag wird wie folgt vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Der Manteltarifvertrag gilt

1. für die dem Zeitungsverlegerverband Hamburg e.V. angeschlossenen Zeitungsverlage,
2. persönlich für alle eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausübenden Angestellten einschließlich Auszubildenden (Arbeitnehmer). Nicht als Angestellte im Sinne des Vertrages gelten leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 und 4 des Betriebsverfassungsgesetzes, Ferienaushilfen (Schüler), Semesterferienaushilfen (Studenten) und Journalisten.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden. Sie ist für den einzelnen Angestellten auf fünf Tage, in der Regel von Montag bis Freitag, zu verteilen.
2. Für Angestellte, die mit der Herstellung, dem Versand oder dem Vertrieb von Zeitungen beschäftigt sind, kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat gemäß Betriebsverfassungsgesetz die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit abweichend vereinbart werden.

Darüber hinaus ist regelmäßige Arbeit an Sonnabenden abweichend von Ziffer 1 und Ziffer 2 im und für den redaktionellen Bereich sowie im kundennahen Bereich und - auf den erforderlichen Umfang beschränkt – zur Aufrechterhaltung der Betriebstätigkeit zulässig.

3. Darüber hinaus kann ab dem 14. Sonnabend, mit Ausnahme der Produktion von Zeitungen, durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer aus dringenden wirtschaftlichen Gründen auch auf den Sonnabend unter Beachtung folgender Grundsätze verteilt werden:
 - die regelmäßige Arbeitszeit endet am Sonnabend spätestens um 15.00 Uhr,
 - in Betriebsabteilungen mit zwei- und mehr als zweischichtiger Produktion endet die regelmäßige Arbeitszeit am Sonnabend spätestens um 23.00 Uhr,
 - die persönliche Arbeitszeit bei regelmäßiger Sonnabendsarbeit darf höchstens 8 Stunden betragen.

Der einzelne Arbeitnehmer kann im Falle von Ziffer 3 regelmäßige Sonnabendsarbeit ablehnen, wenn ihm diese 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 Sonnabendsarbeit aus persönlichen Gründen unzumutbar ist, mit der Folge, daß er baldmöglichst, spätestens jedoch nach sechs Monaten, keine regelmäßige Sonnabendsarbeit mehr leisten muß.

4. Eine am Freitagabend begonnene Nachtarbeit ist keine Sonnabendsarbeit.
5. Hinsichtlich der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen bleibt es bei den gesetzlichen Regelungen.
6. Arbeitszeitverteilungspläne mit ungleichmäßiger Verteilung der Tages- und/oder Wochenarbeitszeit sind aus betrieblichen Gründen zulässig. 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.
7. Bei vorübergehender Arbeitsbereitschaft, die durch pressetypische Ereignisse bedingt ist, darf die Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden und die tägliche Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ausgedehnt werden. Diese Zeit ist als Mehrarbeit zu vergüten.
8. Fällt auf einen Arbeitstag einer Woche ein gesetzlicher Feiertag, vermindert sich die Wochenarbeitszeit um die auf diesen Feiertag entfallenden Arbeitsstunden.
9. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt. Die täglichen Pausen betragen insgesamt ein halbe Stunde, soweit gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen nicht anderes vorschreiben. Im Interesse der Angestellten ist eine Verlängerung der Pausen mit Zustimmung des Betriebsrates bis zu höchstens zwei Stunden zulässig.
10. An den Tagen vor Weihnachten, Neujahr, Ostern und Pfingsten ist der Arbeitsschluss auf spätestens 13.00 Uhr festzusetzen. Wegen dringender betrieblicher Notwendigkeiten kann über 13:00 Uhr hinaus gearbeitet werden.
11. Für Mitarbeiter im Außendienst, die im Angestelltenverhältnis stehen, wird eine tägliche Arbeitszeit nicht festgelegt. Anspruch auf Vergütung für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit besteht nur, wenn diese angeordnet wird.

Protokollnotiz zu § 2

§ 2 Ziffer 2-6 gelten auch für Teilzeitbeschäftigte mit der Maßgabe, dass die Arbeitstage zwar auf weniger, nicht jedoch auf mehr oder andere Tage verteilt werden dürfen.

Ausgenommen sind Teilzeitbeschäftigte, die ausschließlich am Sonnabend im Rahmen und zum Ausfüllen der für Vollzeitbeschäftigte zulässigerweise vereinbarten Schichten arbeiten.

§ 3 Teilzeitarbeit

1. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Angestellten vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche Wochenarbeitszeit unterschreitet.

2. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt grundsätzlich mindestens 18 Stunden. Abweichungen aus betrieblichen Gründen oder auf eigenen Wunsch des Angestellten sind zulässig.
3. Die Dauer der Arbeitszeit ist vertraglich zu vereinbaren.
4. Bei der 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.
5. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen haben Teilzeitbeschäftigte bei entsprechender Eignung Vorrang. Dies gilt nicht, wenn ein Arbeitsplatz mit Angestellten besetzt werden soll, deren bisheriger Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen wegfällt bzw. wenn dies zu erwarten ist.
6. Für Vollzeitbeschäftigte kann für die Dauer bis zu 4 Jahren eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit vereinbart werden, wenn die Kindererziehung oder Pflege erkrankter Familienangehöriger dies erfordern.

§ 4 Mehrarbeit

1. Mehrarbeitsstunden sind alle Arbeitsstunden, die über die gemäß § 2 geregelte tägliche Arbeitszeit hinaus oder am sonst arbeitsfreien Tag geleistet werden und von der Geschäftsleitung angeordnet worden sind. Keine Mehrarbeitsstunden sind auf Wunsch oder mit Einverständnis des Angestellten vor- oder nachgeholt Arbeitsstunden.
2. Für Teilzeitbeschäftigte sind keine Mehrarbeitsstunden solche, die die tarifliche Wochenarbeitszeit nicht überschreiten.
3. Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Die Geschäftsleitung ist jedoch berechtigt, Mehrarbeit im Rahmen der zulässigen Höchstgrenze im Einvernehmen mit dem Betriebsrat anzuordnen. Dieses Einvernehmen ist nicht erforderlich, wenn von der Mehrarbeit nur einzelne Arbeitnehmer betroffen werden.
4. Mehrarbeitszeitstunden sind durch Freizeit innerhalb von acht Wochen abzugelten oder mit 1/152 des Monatsgehalts und einem Zuschlag von 30 % zu bezahlen.

§ 5 Nacht-, Sonnabends-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Nachtarbeitsstunden beginnen um 18 Uhr und enden um 6 Uhr am folgenden Tag bzw. beginnen um 19 Uhr und enden um 7 Uhr am folgenden Tag. Sonn- und Feiertagsarbeit beginnt um 6 Uhr und endet um 6 Uhr am folgenden Tag.
2. Nachtarbeitsstunden sind mit einem Zuschlag von 25 % für die Stunden von Beginn der Nachtarbeitszeit bis 24:00 Uhr je Stunde, 52 % für die Stunden von 24:00 Uhr bis zum Ende der Nachtarbeitszeit je Stunde auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehalts zu bezahlen.
3. Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 115 % auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehalts.

4. Der Zuschlag für Arbeit an Feiertagen beträgt 170 % auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehalts.
5. Der Zuschlag für Sonnabendsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt für die Stunden vom Beginn der Sonnabendsarbeit bis 14/15 Uhr je Stunde 25 %, für die Stunden bis 22/23 Uhr je Stunde 45 %, für die Stunden bis 6/7 Uhr am Sonntagmorgen 70 % auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehalts.

Eine Minderung bisher gezahlter höherer betrieblicher Sonnabendszuschläge findet aus Anlass der Einführung tariflicher Sonnabendszuschläge nicht statt. Betriebliche Leistungen für Sonnabendsarbeit können angerechnet werden. Zuschläge für Sonnabendsarbeit können in beiderseitigem Einvernehmen auch in Freizeit abgegolten werden.

6. Treffen verschiedene Zuschläge zusammen, gilt folgende Regelung:
 - a) Zuschläge für Nachtarbeit und Überstunden werden nicht nebeneinander bezahlt, vielmehr besteht nur Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag.
 - b) Zuschläge für Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit werden nicht nebeneinander bezahlt. Vielmehr besteht nur Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag.
 - c) Zuschläge für Feiertagsarbeit werden nur einmal bezahlt, wenn 2 Feiertage auf einen Tag fallen.
 - d) Zuschläge für Überstunden werden nicht neben den Zuschlägen für Sonnabends-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt. Wird jedoch an Sonntagen oder Feiertagen länger als 8 Stunden gearbeitet, ist neben dem Zuschlag für Sonntags- oder Feiertagsarbeit ab der 9. Stunde der Überstundenzuschlag zu bezahlen.
 - e) Zuschläge für Nachtarbeit werden neben den Zuschlägen für Sonnabends-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt.
7. Vereinbarungen zur pauschalen Abgeltung von Nacht-, Sonnabends-, Sonntags- oder Feiertagszuschlägen sind zulässig. Der Betrag der Pauschale muss im Durchschnitt den Betrag erreichen, der sich aus der tariflichen Berechnung ergeben würde, und ist im Arbeitsvertrag auszuweisen.

Protokollnotiz zu § 5 (2)

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass besondere Härten aus Anlass der Absenkung der Nachtarbeitszuschläge in Abteilungen mit überproportional hohem Nachtarbeitsanteil durch betriebliche Regelungen gemildert werden sollen.

§ 6 Freizeitregelung für Schichtarbeiten

1. 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 § 11 Abs. 8.

- 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 § 13, 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 Nachtarbeit infolge Mutterschutzes.
- d) (1) Als Wechselschicht gelten auch versetzte Arbeitszeiten, bei denen die Zeitversetzung hinsichtlich des Arbeitsbeginns mindestens 6 Stunden beträgt.
- (2) 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 fällt. Der Begriff der „ständigen“ Nachtarbeit erfordert, dass der Anteil der Nachtarbeit 85 % der gesamten Arbeitszeit des Angestellten im Bemessungszeitraum beträgt.
 - f) (1) Teilzeitbeschäftigte erhalten eine Freischicht wegen Nachtarbeit nur dann, wenn mindestens täglich 4 Stunden in den zuschlagspflichtigen Zeitraum fallen.
(2) 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.
2. Die Ansprüche auf freie Tage sind grundsätzlich im Zeitraum des Entstehens zu gewähren. Bei der Inanspruchnahme ist auf betriebliche Belange Rücksicht zu nehmen. In Übereinstimmung zwischen Verlagsleitung und Angestellten können die jährlichen Ansprüche auch zusammenhängend gewährt werden. In diesem Falle ist der Zeitpunkt der Inanspruchnahme 6 Monate vorher anzumelden.
 3. Eine Abgeltung der Ansprüche ist unzulässig.

§ 7 Altersfreitage

Angestellte, die zu Beginn des Kalenderjahrs das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten im Kalenderjahr 2 zusätzliche freie Arbeitstage. Dies gilt nur für Angestellte, die bis spätestens 31.12.2006 das 58. Lebensjahr vollenden.

§ 8 Gehaltsregelung

1. Die tarifliche Regelung der Gehälter und der Ausbildungsvergütungen erfolgt durch einen neben dem Manteltarifvertrag abzuschließenden Gehaltstarifvertrag.
2. Bei bargeldloser Gehaltsfortzahlung erhält jeder Angestellte eine pauschale Abgeltung für die Kontoführungsgebühren in Höhe von 1,28 € monatlich.

§ 9 Jahresleistung

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

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

3. Angestellte, deren Anstellungs- bzw. Ausbildungsvertrag nach dem 4. Januar des laufenden Fälligkeitsjahres beginnt oder vor dem 31. Dezember dieses Jahres endet, erhalten für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens ihres Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses $1/12$ der Jahresleistung gemäß Ziffer 1.

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

Angefangene Monate werden als volle Monate gewertet, wenn die Betriebszugehörigkeit 15 Kalendertage übersteigt.

4. Keinen Anspruch auf tarifliche Jahresleistung haben:
 - a) Angestellte, deren Vertragsverhältnis rechtswirksam vom Verlag fristlos aus wichtigem Grund gekündigt wurde,
 - b) Angestellte in der Probezeit, soweit daran kein Anstellungsverhältnis anschließt.
5. Für Zeiten unbezahlter Arbeitsbefreiung, d.h. in Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, sowie für den Zeitraum, für den ein Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge oder Zahlungen gemäß § 13 Ziffer 3 dieses Manteltarifvertrages nicht besteht, wird die Jahresleistung entsprechend gekürzt, sofern das Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr länger als einen Kalendermonat insgesamt ruht. In diesem Fall werden nur volle Monate der Fehlzeiten berücksichtigt, und zwar für jeden vollen Monat $1/12$ der Jahresleistung abgezogen.
6. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung nach dem Verhältnis ihrer vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
7. Die Auszahlung der Jahresleistung ist spätestens zum 31.12. eines jeden Jahres fällig. Der Auszahlungszeitpunkt wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt. Frühere Auszahlungen gelten als Vorschuss.

Bei einem Ausscheiden vor dem 31.12. des laufenden Jahres ist der Fälligkeitstermin der Tag der Beendigung des Vertragsverhältnisses.

8. Stirbt ein Angestellter, so erhalten die (der) hinterbliebene Witwe(r) oder unterhaltsberechtigten Vollwaisen die anteilige Jahresleistung im Todesjahr, wenn der Angestellte zu dem Zeitpunkt des Todes
 - a) mindestens 50 Jahre alt war und
 - b) mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Verlag tätig war.

Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Zahlung an einen der Anspruchsberechtigten erfüllt.

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

10. Während des Fälligkeitjahres aufgrund vom Verlag festgelegter oder vereinbarter Regelungen bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, wie z. B. Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Weihnachtsgeld und ähnliches können auf diese Jahresleistung angerechnet werden.

Das bedeutet, dass jedoch mindestens der aufgrund dieser tariflichen Vereinbarung für das jeweilige Jahr vorgesehene Betrag gezahlt werden muss.

Durch diese tarifvertragliche Regelung über Jahresleistungen entstehen bis zu deren Höhe folglich keine Doppelansprüche; andererseits werden von dieser tarifvertraglichen Regelung Jahresleistungen aufgrund betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen nicht berührt, soweit sie in ihrer Höhe die tarifliche Jahresleistung überschreiten.

11. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Auszahlung der Jahresleistung bis zum 31.03. des Folgejahres verschoben werden.

§ 10 Ausbildungsbestimmungen

1. Die Ausbildungszeit für kaufmännische Auszubildende entspricht den Bestimmungen der Handelskammer.
2. Um eine ordnungsgemäße Ausbildung der kaufmännisch Auszubildenden zu gewährleisten, dürfen eingestellt werden:

bei 1 bis 4 kaufmännischen Angestellten: 1 Auszubildender
bei 5 bis 10 kaufmännischen Angestellten: 2 Auszubildende
auf je 5 weitere kaufmännische Angestellte ist 1 weiterer Auszubildender zugelassen.

3. Die Arbeitszeit der Auszubildenden ist die betriebsübliche im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Auszubildende sind in der Regel nicht zu Mehrarbeit heranzuziehen. Ist dies ausnahmsweise doch erforderlich, so ist den Auszubildenden je Mehrarbeitsstunde 1/75 des Monatsbetrages der Ausbildungsvergütung zu zahlen.
4. Jugendlichen und Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht erforderliche Zeit zu gewähren und auf die Dauer der Arbeitszeit anzurechnen.

§ 11 Erholungsurlaub

1. Als Urlaubsgeld gilt das Kalenderjahr. Als Urlaubstage gelten 5 Tage je Kalenderwoche mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage.
2. Jeder Angestellte hat in jedem Kalenderjahr einmal Anspruch auf Gewährung des vollen tariflichen Erholungsurlaubs unter Fortzahlung des Gehaltes.

Im Einstellungsjahr und im Jahre des Ausscheidens besteht nur Anspruch auf anteiligen Urlaub. Für jeden Monat Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb entsteht ein Anspruch auf 1/12 des Urlaubs, wenn mindestens für die Hälfte des Monats ein Arbeitsverhältnis bestand. Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis in zwei aufeinanderfolgenden Monaten mehr als 15 Tage bestand.

3. Der erste volle Urlaubsanspruch kann nach sechsmonatiger Beschäftigung geltend gemacht werden, jedoch mit der Maßgabe, dass im Falle des Ausscheidens eines Angestellten vor Ablauf der 6 Monate auch der Anspruch auf den anteiligen Urlaub entsprechend der Beschäftigungsdauer besteht.
4. Der tarifliche Jahresurlaub beträgt 30 Tage.
5. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte wird nach den gesetzlichen Bestimmungen gewährt.
6. Stichtag für Alter, Berufs- und Betriebszugehörigkeit ist jeweils der 1. Januar.
7. Der Urlaub dient der Erholung. Er ist deshalb grundsätzlich zusammenhängend zu nehmen und zu gewähren. Die zeitliche Festsetzung des Urlaubs richtet sich nach den betrieblichen Verhältnissen unter möglicher Berücksichtigung der Wünsche der Angestellten.
8. Urlaubsbezahlung hat vor Antritt des Urlaubs zu erfolgen. Sie errechnet sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten drei vollen Gehaltsabrechnungsmonate (ausschließlich Überstundenbezahlung und Überstundenzuschläge, Zuschläge für Feiertagsarbeit und Antrittsbüher), die dem Urlaubsbeginn vorausgehen.
9. Bei Antritt des Urlaubs erhalten die Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld zusätzlich zu den Bezügen nach Ziffer 8. Das Urlaubsgeld beträgt für jeden tariflichen oder gesetzlichen Urlaubstag 50 % auf 1/22 des vereinbarten Monatsgehalts.

Auszubildende erhalten ein Urlaubsgeld von 204,52 €, mindestens jedoch 50% der Ausbildungsvergütung. § 11 Abs. 2 Ziffer 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Einmalige Zahlungen bleiben bei der Berechnung des Urlaubsgeldes außer Ansatz. Für Teilzeitbeschäftigte errechnet sich das Urlaubsgeld aus der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Das Urlaubsgeld ist vor Antritt des Haupturlaubes fällig. Ein anderer Auszahlungstermin kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

10. Den ausscheidenden Angestellten ist eine Bescheinigung über den im Austrittsjahr gewährten Urlaub auszuhändigen.
11. Löst ein Angestellter sein Arbeitsverhältnis vertragswidrig auf, so verliert er den bis dahin erworbenen Urlaubsanspruch des Urlaubsjahres.
12. Eine Abgeltung des Urlaubs ist grundsätzlich unzulässig. Wenn das Angestelltenverhältnis während des Urlaubs beendet wird oder wenn infolge Kündigung der Urlaub nicht mehr voll gewährt werden kann, ist die Abgeltung des Urlaubs gestattet.
13. Erkrankt der Angestellte während des Urlaubs und weist er durch ein ärztliches Attest nach, dass er während der Krankheitstage arbeitsunfähig war, so gelten die Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht als Urlaubstage und sind nachzugewähren. Der Zeitpunkt der Nachgewährung ist zu vereinbaren.
14. Im Falle des Ausscheidens eines Angestellten während des Urlaubsjahres kann das zuviel gewährte Urlaubsgeld einschließlich Urlaubsgeld bei der Endabrechnung zurückgefordert werden, wenn das Ausscheiden aufgrund einer Kündigung des Angestellten oder aus Gründen erfolgt, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen. Die Rückfor-

derung findet nicht statt, wenn das Ausscheiden aufgrund einer Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt.

§ 12

Freizeit aus besonderen Anlässen

1. Bei Todesfällen von Familienangehörigen (Ehegatten, Kindern, Eltern, Schwiegereltern und Geschwistern) sowie bei eigener Eheschließung, bei Niederkunft der Ehefrau, bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand werden - unter Berücksichtigung der jeweiligen Verhältnisse (Entfernungen, Erbschaftsregelung u. ä.) - bis zu drei bezahlte Arbeitstage Freizeit gewährt.
2. Für die Erfüllung auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern wird die erforderliche Freizeit gewährt.
3. Für Wahrnehmung gewerkschaftlicher Ehrenämter (Mitglieder der Vorstände, der Tarifkommissionen, der Delegierten zu Tagungen u.ä.) wird ebenfalls die erforderliche Freizeit gewährt. Die Gesamtbeanspruchung darf im ganzen Jahr nicht mehr als 12 Tage umfassen.

§ 13

Arbeitsausfall

1. Erkrankung, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden ist, ist dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen. Der erkrankte Angestellte hat innerhalb von drei Tagen eine ärztliche Bescheinigung, aus der die Arbeitsunfähigkeit ersichtlich ist, vorzulegen.

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten verursacht und hat der Angestellte einen Schadensersatzanspruch, so hat er diesen Anspruch insoweit an den Arbeitgeber abzutreten, als der Arbeitgeber Gehalt fortzahlt oder Zuschüsse gemäß den nachfolgenden Bestimmungen leistet.

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 6 Wochen unabhängig von § 4 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes fortgezahlt.

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

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

Bei der Berechnung des Arbeitsentgeltes bleiben bei beiden Berechnungsarten die Überstundenbezahlung (einschl. tariflicher Überstundenzuschläge) und Antrittsgebühr sowie Zuschläge für geleistete Feiertagsarbeit unberücksichtigt.

Wird dem Angestellten 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.

3. Über die Frist nach Ziffer 2 (sechswöchige Entgeltfortzahlung, redaktionelle Anmerkung) hinaus zahlt der Arbeitgeber bis zur Dauer von drei Monaten einen pauschalen Zuschuss zum Krankengeld in Höhe von 11,1% des Nettokrallengeldes (Krankengeld abzüglich Sozialversicherungsbeiträge), bei einem monatlichen Bruttoentgelt bis zu 1.406,05 € in der Lohnsteuerklasse III, bis zu 1.048,15 € in der Lohnsteuerklasse II oder bis zu 766,94 € in der Lohnsteuerklasse I bzw. IV in Höhe von 12,7% des Nettokrallengeldes. Der Zuschuss wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.
4. Bei Angestellten, die kein Krankengeld beziehen, dient als Grundlage für die Berechnung des Unterschiedsbetrages das satzungsgemäße Krankengeld der Ortskrankenkasse.

Protokollnotiz zu § 13 (3)

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, bei einer wesentlichen Veränderung der Beitragssätze in der Sozialversicherung (mehr als 2 Prozentpunkte) die pauschalierte Regelung anzupassen.

§ 14

Sonderregelungen für Arbeiten an Bildschirmgeräten

1. Ärztliche Untersuchung

- a) Der Verlag ist verpflichtet, Angestellte, die nicht nur gelegentlich mit Bildschirmgeräten arbeiten sollen, vor der Aufnahme einer solchen Tätigkeit augenärztlich – und, wenn sie dies wünschen, auch anderweitig medizinisch - auf ihre Eignung untersuchen zu lassen.
- b) Diese Untersuchung wird, soweit vorhanden, vom betriebsärztlichen Dienst vorgenommen oder von ihm veranlasst.
- c) Die augenärztliche Untersuchung wird mit einem jährlichen Abstand durchgeführt, es sei denn, dass bei der jeweils vorhergehenden Untersuchung vom Arzt ein anderer Zeitraum festgelegt worden ist.
- d) Soweit es betriebsärztlich für erforderlich gehalten wird, Belastungen der Augen festzustellen, werden mit den augenärztlichen Untersuchungen auch Sehtests am Arbeitsplatz während eines normalen Arbeitstages verbunden.
- e) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Verlag. Die Kosten für vom Arzt verordnete und ausschließlich für die Arbeit erforderliche Arbeitsmittel (Brillen u. ä.) trägt der Verlag, sofern diese nicht von anderen Kostenträgern zu übernehmen sind.

2. Unterbrechungen der Arbeit an Bildschirmgeräten

Bis zum Vorliegen entsprechender arbeitsmedizinischer Erkenntnisse wird vereinbart:

- a) Bei Tätigkeiten, die überwiegend Blickkontakt zum Bildschirm von mehr als 4 Stunden zusammenhängend erfordern, muss vorbehaltlich der Ziffer 2 c) zur Entlastung der Augen entweder jede Stunde Gelegenheit zu einer 5minütigen oder alle 2 Stunden zu einer 15minütigen Unterbrechung dieser Tätigkeit bestehen. Ein Zusammenziehen dieser Unterbrechung ist nicht zulässig.

- b) Für Bildschirmkorrektur gilt die Unterbrechungsregelung gemäß Ziffer 2a) auch dann, wenn die nach Ziffer 2 a) erforderlichen 4 Stunden nicht erreicht werden.
- c) Die Unterbrechung der Tätigkeit nach Ziffer 2a) kann auch durch eine Steuerung des Arbeitsablaufes geschehen. Sie gilt auch durch bestehende oder praktizierte Pausen als abgegolten.
- d) Wenn die Regelungen im Sinne der Ziffer 2 a) und b) aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht möglich sind, darf die Arbeit mit überwiegendem Blickwinkel zum Bildschirm 6 Stunden täglich innerhalb der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit nicht überschreiten.
- e) Die vereinbarte tägliche Arbeitszeit wird durch die Regelungen gemäß Ziffer 2a) bis c) nicht berührt.

3. Gestaltung der Arbeitsplätze

- a) Bei der Planung von Bildschirmarbeitsplätzen sind die Vorschriften der §§ 90 und 91 BetrVG zu beachten. Dies gilt auch für Unternehmen, auf die § 118 BetrVG Anwendung findet.
- b) Die Arbeitsplätze werden nach den bestehenden Gesetzen und Verordnungen gestaltet. In den Beratungen über die Gestaltung sind Betriebsarzt, Sicherheitskräfte und der Betriebsrat einzubeziehen.

Empfehlungen des Fachausschusses der Berufsgenossenschaften und die Handlungsanleitungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung (BAU) sind in die Beratungen einzubeziehen.

- c) Die Eingabegeräte an Bildschirmarbeitsplätzen und / oder Rechner werden nicht als Hilfsmittel zur individuellen Leistungskontrolle eingesetzt. Davon kann durch Betriebsvereinbarungen abgewichen werden. Dabei sind bestehende tariflich Normen zu beachten.

§ 15 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 Gefahrenstoffen, die in der jeweiligen Abteilung zur Anwendung kommen, einschließlich der entsprechenden Sicherheitsdatenblätter, auszuhändigen.
3. Die Angestellten können einzeln oder gemeinsam im Rahmen des BetrVG 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 Angestellten 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.

§ 16 Gehaltszahlung im Sterbefall

1. Hinterlässt ein Angestellter einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder, deren Berufsausbildung noch nicht beendet ist, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und weiter nach folgender Staffelung zu zahlen:

Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
von 1 Jahr = 1 Monat

nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
von 3 Jahren = 2 Monate

nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
von 5 Jahren = 3 Monate.

2. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Zahlung an einen der Anspruchsberechtigten erfüllt.

§ 17 Einstellung und Entlassung

1. Für die Probezeit, Einstellung und Entlassung sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten, insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz.
2. Bei der Einstellung ist ein schriftlicher Vertrag abzuschließen, in dem die Einstufung, die Tätigkeit und die Gehaltshöhe enthalten sein müssen.
3. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem Angestellten auf Verlangen ausreichend Zeit zum Suchen einer anderen Stellung zu gewähren. Ein Gehaltsabzug darf nicht erfolgen.
4. Der Angestellte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auch auf Führung und Leistung zu erstrecken. Im Bedarfsfall kann der Angestellte ein Zwischenzeugnis verlangen, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat.

§ 18 Verfallsklausel

1. Ansprüche auf Zahlung der Mehrarbeits-, Nachtarbeits-, Sonnabends-, Sonntags- und Feiertagsstundenvergütung gemäß §§ 4 und 5 müssen spätestens 2 Monate nach Vorliegen der Gehaltsabrechnung schriftlich geltend gemacht werden, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen.
2. Scheidet ein Angestellter aus dem Betrieb aus, so sind sämtliche aus dem Arbeitsverhältnis entstandenen Ansprüche spätestens 2 Monate nach dem Ausscheiden schriftlich geltend zu machen.

3. Ist ein tariflicher Anspruch rechtzeitig geltend gemacht und wird seine Erfüllung abgelehnt, ist der Anspruch innerhalb von 6 Monaten nach der Ablehnung rechtsanhängig zu machen. Eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen.

§ 19 Schlussbestimmungen

1. Bestehen für die Angestellten aufgrund der betrieblichen oder einzelvertraglichen Bestimmungen günstigere Bedingungen, so dürfen sie aus Anlaß des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrages nicht zu deren Ungunsten verändert werden.
2. Dieser Manteltarifvertrag kann mit sechsmonatiger Frist frühestens zum 30. Juni 2014 gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.
3. Für die Friedenspflicht gelten die Bestimmungen der Ziffer 4, Absatz 2 der Tarifvereinbarung vom 15. Juli 1994.

Hamburg, den 28. Oktober 2011

Zeitungsverlegerverband Hamburg e.V.

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie,
Landesbezirke Hamburg und Nord