

# Manteltarifvertrag

für Angestellte des Zeitungsverlagsgewerbes in Mecklenburg-Vorpommern  
und Schleswig-Holstein

gültig ab 1. April 2011

## Laufzeit des Vertrages

Abschluß:	17.08.2011
Gültig seit:	01.04.2011
Kündbar zum:	31.03.2014
Frist:	6 Monate



## Inhaltsverzeichnis

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



# Manteltarifvertrag

zwischen dem

**Verband der Zeitungsverlage Norddeutschland e.V.,**  
Sitz Hamburg,

einerseits

und der

**Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**  
**Landesbezirk Hamburg und NORD**  
**Fachbereich Medien, Kunst und Industrie,**  
Sitz Hamburg

andererseits.

Der Manteltarifvertrag wird wie folgt vereinbart:

## **§ 1** **Geltungsbereich**

Der Manteltarifvertrag gilt

1. für die dem Verband der Zeitungsverlage Norddeutschland e.V. angeschlossenen Zeitungsverlage in Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein,
2. persönlich für alle Angestellten einschließlich Auszubildende (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 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 gemäß Betriebsverfassungsgesetz die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit abweichend vereinbart werden. Regelmäßige Arbeit am Sonnabend ist

nur zur technischen Herstellung sowie dem Versand und Vertrieb von Zeitungen, die am Sonnabend oder Sonntag erscheinen, zulässig. Sonnabendsarbeit zur technischen Herstellung bzw. zum Versand und Vertrieb von Zeitungen, die montags erscheinen, kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden; in diesem Falle kann die Zustimmung des Betriebsrats durch die Einigungsstelle nicht ersetzt werden.

Darüber hinaus ist regelmäßige Arbeit an Sonnabenden abweichend von Ziffer 1 und Ziffer 2 Sätze 1 bis 3 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 mit Ausnahme der Produktion von Zeitungen durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen auch auf den Samstag unter Beachtung folgender Grundsätze verteilt werden:

- die regelmäßige Arbeitszeit endet am Samstag spätestens um 15.00 Uhr
- in Betriebsabteilungen mit drei- und mehr als dreischichtiger Produktion endet die regelmäßige Arbeitszeit am Samstag spätestens um 23.00 Uhr
- die persönliche Arbeitszeit bei regelmäßiger Samstagsarbeit darf höchstens 8 Stunden betragen.

Der einzelne Arbeitnehmer kann im Falle von Ziffer 3 regelmäßige Samstagsarbeit 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 Samstagsarbeit aus persönlichen Gründen unzumutbar ist, mit der Folge, daß er baldmöglichst, spätestens jedoch nach sechs Monaten, keine regelmäßige Samstagsarbeit 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.
7. Die jeweils wirksam werdende Verkürzung der Wochenarbeitszeit ist im übrigen auf der Basis einer Quartals-, Halbjahres- oder Jahresplanung, die jeweils rechtzeitig durch Betriebsvereinbarung zu regeln ist, wie folgt zu verteilen:
  - a) Verteilung gleichmäßig ergibt 35 Stunden pro Woche  
oder
  - b) bezahlte Freistellung in Stunden verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres,  
oder
  - c) bezahlte Freistellung in Tagen verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres  
oder

d) Kombination aus b) bis c)

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

8. 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.
9. Fällt auf einen Arbeitstag einer Woche ein gesetzlicher Feiertag, vermindert sich die Wochenarbeitszeit um die auf diesen Feiertag entfallenden Arbeitsstunden.
10. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt. Die täglichen Pausen betragen insgesamt eine halbe Stunde, soweit gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen nichts anderes vorschreiben. Im Interesse der Angestellten ist eine Verlängerung der Pausen mit Zustimmung des Betriebsrates bis zu höchstens zwei Stunden zulässig.
11. An den Tagen vor Weihnachten, Neujahr, Ostern und Pfingsten ist der Arbeitsschluß auf spätestens 13.00 Uhr festzusetzen.
12. 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**

1. § 2 Ziffern 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.
2. „Aufrechterhaltung der Betriebstätigkeit“ im Sinne von § 2 Ziffer 2 beinhaltet keine generelle Öffnungsklausel, sondern bedeutet lediglich die erforderliche Aufrechterhaltung des Betriebes.

#### **§ 3 Teilzeitarbeit**

1. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Angestelltem 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 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.
7. Bisherige Verträge mit kürzerer wöchentlicher Arbeitszeit, die bereits vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages abgeschlossen worden sind, bleiben bestehen. Die davon betroffenen Angestellten haben bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit längerer Arbeitszeit bei entsprechender Eignung Vorrang.

#### **§ 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 nachgeholte 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 mit 1/152 des Monatsgehalts und einem Zuschlag von 30 % zu bezahlen oder durch Freizeit innerhalb von acht Wochen abzugelten.
5. Zur Bewältigung betrieblicher Probleme bei Einführung der jeweiligen Stufen der Arbeitszeitverkürzung in Mecklenburg-Vorpommern können Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren, daß der/die Beschäftigte für bis zu 5 Überstunden pro Kalendermonat für jeweils 6 Monate keine Überstundenzuschläge erhält. Im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

#### **§ 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 60 % auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes zu bezahlen.



3. Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 131 % auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes.
4. Der Zuschlag für Arbeit an Feiertagen beträgt 170 % auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes.
5. Der Zuschlag für Sonnabendsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt für die Stunden vom Beginn der Sonnabendsarbeit bis 14.00 Uhr/15.00 Uhr je Stunde 30 %, für die Stunden bis 22.00/23.00 Uhr je Stunde 65 %, für die Stunden bis 6.00/7.00 Uhr am Sonntagmorgen je Stunde 85 % auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes. 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 zahlen.
  - 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.

## § 6

### Freizeitregelung für Schichtarbeiten

1. Angestellte, die ständig in gleichmäßig verteilter Wechselschicht arbeiten oder ständig Nachtarbeit leisten, erhalten für jeweils 4 Kalendermonate erbrachter Arbeitsleistung einen freien Tag.
2. Für die freien Tage wird der Arbeitsverdienst fortgezahlt. Der fortzuzahlende Arbeitsverdienst errechnet sich entsprechend § 12 Ziffer 8 Satz 1 und 2.
3. Die Ansprüche auf freie Tage sind grundsätzlich im Zeitraum ihres 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.
4. Eine Abgeltung der Ansprüche ist unzulässig.

## § 7 Altersfreitage

Angestellte, die zu Beginn des Kalenderjahres das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten im Kalenderjahr 2 zusätzliche freie Arbeitstage.

## § 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 Kontoführungskosten in Höhe von € 2,56 monatlich.

## § 9 Jahresleistung

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

1. Die Angestellten und Auszubildenden erhalten eine Jahresleistung in Höhe von 95 Prozent des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen tariflichen Monatsgehaltes 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. Ausbildungsverhältnis 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 gem. 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 die tarifliche Jahresleistung haben:
  - a) Angestellte, deren Vertragsverhältnis rechtswirksam vom Verlag fristlos aus wichtigem Grund gekündigt wurde,
  - b) Angestellte in der Probezeit, soweit sich 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 § 14 Ziffer 3 dieses Manteltarifvertrages nicht besteht, wird die Jahresleistung entsprechend gekürzt, sofern das Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis

nis im Kalenderjahr länger als einen Kalendermonat insgesamt ruht. In diesem Falle 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 zum 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 Fälligkeitsjahres aufgrund vom Verlag festgelegter oder vereinbarter Regelungen bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, wie z.B. Jahre sabschlußvergütungen, 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 Industrie- und 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 ein 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.

## **§ 11**

### **Berufsschulzeit**

Jugendlichen und Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht erforderliche Zeit zu gewähren und auf die Dauer der Arbeitszeit anzurechnen.

## **§ 12**

### **Erholungsurlaub**

1. Als Urlaubsjahr 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 Antrittsgebühr), 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 Monatsgehaltes.

Auszubildende erhalten ein Urlaubsgeld von € 204,52, mindestens jedoch 50 % der Ausbildungsvergütung.

§ 12 Ziffer 2 Abs. 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 Haupturlaubs 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 Krankheitsstage 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 Urlaubsentgelt 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 Rückforderung findet nicht statt, wenn das Ausscheiden aufgrund einer Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt.

### § 13

#### **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.

## § 14

### 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 sechs 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 zugrundegelegt 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 Bruttoarbeitsentgelt 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 § 14 (3)**

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

#### **§ 15**

#### **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 jährlichem 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 2 a) auch dann, wenn die nach Ziffer 2 a) erforderlichen 4 Stunden nicht erreicht werden.
- c) Die Unterbrechung der Tätigkeit nach Ziffer 2 a) 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 Blickkontakt zum Bildschirm 6 Stunden täglich innerhalb der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit nicht überschreiten.
- e) Die vereinbarte tägliche Arbeitszeit wird durch die Regelungen gemäß Ziffer 2 a) 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 die 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 Rechnern werden nicht als Hilfsmittel zur individuellen Leistungskontrolle eingesetzt. Davon kann durch Betriebsvereinbarungen abgewichen werden. Dabei sind bestehende tarifliche Normen zu beachten.

#### **Protokollnotiz zu § 15**

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, daß für überwiegend an Mikrofilmlesegeräten tätige Angestellte die Ziffern 1 und 2 gelten.

#### **§ 16 Gesundheitsschutz**

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

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

3. Der Arbeitgeber hat den Angestellten vor Arbeitsaufnahme sowie bei Veränderungen des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, mindestens aber einmal jährlich, über Unfall- und Gesundheitsgefahren, über besondere Belastungen sowie die hiergegen ergriffenen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu informieren. Insbesondere hat er jedem Angestellten eine Liste mit den Gefahrstoffen, die in der jeweiligen Abteilung zur Anwendung kommen, einschließlich der entsprechenden Sicherheitsdatenblätter auszuhändigen.
4. Die Angestellten können einzeln oder gemeinsam im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes Beschwerde einlegen, wenn die Arbeit nach ihrer Auffassung
  - nicht menschengerecht gestaltet ist,
  - die freie Entfaltung der Persönlichkeit behindert (§ 75 Abs. 2 BetrVG in Verbindung mit § 84 BetrVG) oder
  - wenn arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bestehen, was insbesondere gilt, wenn dem Gesundheitsschutz dienende Bestimmungen in Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen sowie in sonstigen Schutzregelungen nicht beachtet werden.Die Beschwerde richtet sich an den Arbeitgeber und den Betriebsrat. Der Betriebsrat wirkt beim Arbeitgeber auf Abhilfe hin, wenn er die Beschwerde für berechtigt erachtet.



5. 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.

#### **Protokollnotiz zu § 16**

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

#### **§ 17**

#### **Gehaltszahlung im Sterbefall**

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

Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit  
von 1 Jahr = 1 Monat,  
nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit  
von 3 Jahren = 2 Monate,  
nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit  
5 Jahren = 3 Monate.

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

#### **§ 18**

#### **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.

**§ 19**  
**Verfallklausel**

1. Ansprüche auf Zahlung der Mehrarbeits-, Nacharbeits-, Sonnabends-, Sonntags- und Feiertagsstundenvergütung gemäß §§ 4 und 5 müssen spätestens 2 Monate nach Vorliegen der Gehaltsabrechnung 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 geltend zu machen.
3. Ist ein tariflicher Anspruch rechtzeitig geltend gemacht und wird seine Erfüllung abgelehnt, ist der Anspruch innerhalb von 12 Monaten nach der Ablehnung rechtsanhängig zu machen. Eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen.

**§ 20**  
**Schlußbestimmungen**

1. Dieser Manteltarifvertrag gilt seit dem 1. April 1997 fort.
2. 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.
3. Dieser Manteltarifvertrag kann mit sechsmonatiger Frist frühestens zum 31. März 2014 gekündigt werden. Ausgenommen hiervon ist die Vereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit im § 2 Abs. 1 für die Angestellten in Schleswig-Holstein, die erstmalig zum 31. März 1998 mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten kündbar ist. Die Kündigungen müssen schriftlich erfolgen.
4. Für die Friedenspflicht gelten die Bestimmungen der Ziffer 4, Absatz 2 der Tarifvereinbarung vom 6. Juli 2005.

Lübeck, den 17. August 2011

**Verband der Zeitungsverlage Norddeutschland e.V.**

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**  
**Landesbezirk Hamburg und NORD**  
**Fachbereich Medien, Kunst und Industrie**