

# **Manteltarifvertrag**

für die kaufmännischen Angestellten  
in den Verlagen von Tageszeitungen  
im Lande Nordrhein-Westfalen

Gültig ab 1. Januar 2022

Herausgegeben von den vertragsschließenden Organisationen

# Manteltarifvertrag

zwischen dem

Digitalpublisher und Zeitungsverleger Verband NRW e. V.,  
Sitz Düsseldorf

einerseits

und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch die Landesbe-  
zirksleitung Nordrhein-Westfalen, 40210 Düsseldorf, Karlstr. 123 -127,

andererseits.

Inhaltsverzeichnis	Seite	
§ 1	Geltungsbereich	5
	Abschnitt I Regelungen des Anstellungsvertrages	
§ 2	Anstellung	5
§ 3	Probezeit	6
§ 4	Teilzeitarbeit	6
§ 5	Vertragsänderungen	6
§ 6	Urlaub	7
§ 7	Entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderungen	9
§ 8	Sonderurlaub aus persönlichen Gründen	9
§ 9	Freistellungen aus besonderem Anlass	10
§ 10	Krankheit und Kur	10
§ 11	Gesundheitsschutz	10
§ 12	Sonderregelung für Arbeiten an Bildschirmgeräten	11
§ 12 a	Beschäftigungssicherung	12
§ 13	Kündigung	13
§ 14	Zeugnis	13
	Abschnitt II Regelungen der Arbeitszeiten	
§ 15	Regelmäßige Arbeitszeit	14
§ 16	Arbeitszeit vor Feiertagen	16
§ 17	Schichtzeiten	16
§ 18	Freizeitregelung für Schichtarbeiten	16
§ 19	Überstunden	17
§ 20	Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	18
§ 21	Kurzarbeit	18
	Abschnitt III Regelungen der Bezüge	
§ 22	Gehaltsregelung	18
§ 23	Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung	18

Inhaltsverzeichnis	Seite	
§ 24	Jahresleistung	20
§ 25	Vermögenswirksame Leistungen	21
§ 26	Überstundenvergütungen	24
§ 27	Samstags-, Sonntags- und Feiertagszuschläge	24
§ 28	Nachtarbeitszuschläge	25
§ 29	Kumulationsregeln	25
§ 30	Urlaubsbezahlung	26
§ 31	Gehaltszahlungen bei Arbeitsverhinderungen und Sonderurlaub	27
§ 32	Vergütungen während der Kurzarbeit	29
§ 33	Ausschlussfristen	29
§ 34	Verdienstabsicherung	29
§ 35	Hinterbliebenenbezüge	30
	Abschnitt IV Regelungen zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen	
§ 36	Personenkreis	30
§ 37	Grundsatz	30
§ 38	Begriffsbestimmungen	31
§ 39	Planungen	31
§ 40	Arbeitsplatzerhaltung	31
§ 41	Änderungskündigung	31
§ 42	Kündigung	31
§ 43	Entschädigung	32
§ 44	Rechtserhaltung	32
	Abschnitt V Schlussbestimmungen	
§ 45	Schlichtungsvereinbarung	32
§ 46	Laufzeit und Fristen	32

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Manteltarifvertrag gilt:

1. räumlich für das Land Nordrhein-Westfalen
2. fachlich für Verlage von Tageszeitungen
3. persönlich für alle Angestellten und Auszubildenden

Ausgenommen sind:

- a) Angestellte, für die Einzelarbeitsverträge vorliegen, die über den Gesamtrahmen dieses Tarifvertrages hinausgehen
- b) Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG
- c) Aushilfskräfte (z.B. Schüler und Studenten) und Beschäftigte im Sinne von § 8 SGB IV.

*Protokollnotiz:*

*Soweit im Folgenden Personen- und Funktionsbezeichnungen nicht ausdrücklich in der weiblichen und männlichen Form genannt werden, gelten die sprachlichen Bezeichnungen in der männlichen Form sinngemäß auch in der weiblichen Form.*

### Abschnitt I

#### Regelungen des Anstellungsvertrages

## **§ 2 Anstellung**

- (1) Der Anstellungsvertrag bedarf der Schriftform. In ihm müssen das Aufgabengebiet, die Art der Tätigkeit, die Gehaltsgruppe, Höhe und Zusammensetzung der Bezüge (Tarifgehalt, übertarifliche Zulage, evtl. pauschale Vergütungen für Überstunden, Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit usw.), evtl. Dauer einer Probezeit sowie besonders vereinbarte Kündigungsfristen enthalten sein.
- (2) Bei Anstellungen zur Probe oder bei befristeten Anstellungsverhältnissen gelten die Bestimmungen nach Absatz 1 sinngemäß.
- (3) Originalzeugnisse und andere den Bewerbungen beigelegte Originalpapiere werden dem Angestellten innerhalb von vier Wochen nach erfolgter Anstellung zurückgegeben.
- (4) Änderungen und Ergänzungen des Anstellungsvertrages bedürfen der Schriftform.

### **§ 3 Probezeit**

Die Probezeit soll in der Regel sechs Monate nicht überschreiten und soll drei Monate nicht unterschreiten. Sie muss schriftlich vereinbart werden. Während der Probezeit kann bis zum letzten Tag der Probezeit beiderseits mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.

### **§ 4 Teilzeitarbeit**

- (1) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages haben auch Geltung für Teilzeitbeschäftigte und zur Aushilfe beschäftigte Angestellte nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung.

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

- (2) Die wöchentliche Arbeitszeit soll grundsätzlich 18 Stunden nicht überschreiten. Abweichungen aus betrieblichen Gründen oder auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers sind zulässig. Bei der Vereinbarung von Beschäftigungsverhältnissen, die eine Tätigkeit von weniger als 18 Stunden wöchentlich vorsehen, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung besteht (und deshalb keine Anwartschaften auf Leistungen der Arbeitsverwaltung erworben werden).
- (3) Die Dauer der Arbeitszeit ist vertraglich zu vereinbaren.
- (4) Bei Arbeit auf Abruf soll der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mindestens vier 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 Beschäftigten besetzt werden soll, deren bisheriger Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen wegfällt, bzw. wenn dies zu erwarten ist.
- (6) Für Vollzeitbeschäftigte kann für die Dauer von bis zu vier Jahren eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit vereinbart werden, wenn die Kindererziehung oder die Pflege erkrankter Familienangehöriger dies erfordern.

*Durchführungsbestimmung zu § 4 Absatz 2:*

*Bisherige Verträge mit kürzerer wöchentlicher Arbeitszeit, die bereits vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages abgeschlossen worden sind, bleiben bestehen. Die davon betroffenen Arbeitnehmer haben bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit längerer Arbeitszeit bei entsprechender Eignung Vorrang.*

### **§ 5 Vertragsänderungen**

Alle Änderungen des Anstellungsvertrages (z.B. Änderung der Tätigkeiten, Versetzungen, Umgruppierungen, Veränderungen der Bezüge) bedürfen der Schriftform.

## § 6 Urlaub

- (1) Jeder Angestellte hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf Gewährung eines bezahlten Erholungsurlaubs nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen.

Sein Anspruch mindert sich um den Erholungsurlaub, den er für das betreffende Urlaubsjahr schon von einem vorherigen Arbeitgeber in Gestalt von Freizeit oder in Geldwerten erhalten hat.

- (2) Der erste Urlaubsanspruch kann nach 6monatiger Verlagszugehörigkeit 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 gemäß der Beschäftigungsdauer besteht.
- (3) Für jeden Monat Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb entsteht Anspruch auf 1/12 des Urlaubs. Angefangene Kalendermonate werden als volle gerechnet, wenn der Angestellte bis zum 15. des Monats eintritt.
- (4) Scheidet der Angestellte im Laufe des Urlaubsjahres aus dem Verlag aus, oder kann er bei Neueintritt die Wartezeit nicht mehr erfüllen, so hat er für jeden Kalendermonat seines Beschäftigungsverhältnisses Anspruch auf 1/12 seines vollen Urlaubs. Angefangene Kalendermonate werden als volle gerechnet, wenn der Angestellte nach dem 15. ausscheidet.
- (5) Der tarifliche Jahresurlaub beträgt 30 Arbeitstage. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (6) Angestellte, die zu Beginn des Kalenderjahres das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten pro Kalenderjahr zwei zusätzliche Urlaubstage unter Fortzahlung des Gehaltes. Dies gilt nur für Angestellte, die bis spätestens 31. Dezember 2006 das 58. Lebensjahr vollenden.
- (7) Die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich des Sonderurlaubs für Schwerbehinderte und anerkannte Opfer des Faschismus bleiben unberührt.
- (8)
  - a) Urlaubstage sind alle Arbeitstage, wobei die Urlaubswoche mit 5 Urlaubstagen anzusetzen ist.
  - b) Gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.
  - c) Bei rollierender 5-Tage-Woche (= Produktions- oder Verlagstätigkeiten an 6 bzw. 7 Tagen mit wechselnd freien Tagen) zählt der Sonntag, an dem regelmäßig gearbeitet wird, mit als Urlaubstag; die freien Tage zählen nicht als Urlaubstage.
  - d) Bei Teilzeitkräften, die an 5 Tagen in der Woche arbeiten, gelten die gleichen Regeln wie für Vollzeitkräfte gem. Abs. 8 a) bis c) dieses Paragraphen.

- e) Bei Teilzeitkräften, die nur an einigen Tagen der Woche arbeiten, gilt folgendes:
- Der Urlaubsanspruch wird in vollen Arbeitswochen (= Urlaubswochen) auf der Anspruchsgrundlage gem. Absatz 5 dieses Paragraphen bemessen; d.h. eine Arbeitswoche entspricht 5 Tagen Urlaub (z.B. 3 Tage Arbeit, 2 Tage frei).
  - Für Einzelurlaubstage (z.B. Resturlaub) gelten 7 Arbeitsstunden als 1 Urlaubstag; freie Tage zählen in diesem Falle nicht als Urlaubstage.
- (9) Für Angestellte (Vollzeitkräfte), deren Arbeitszeiten über zwei oder mehrere Wochen unregelmäßig verteilt sind, muss mit dem Betriebsrat gem. § 87 BetrVG im Voraus festgelegt werden, welche Tage der Woche während des Urlaubs nicht als tarifliche Urlaubstage zählen, gleichwohl aber arbeitsfrei bleiben.
- (10) Die zeitliche Festlegung des Urlaubs richtet sich nach den persönlichen Wünschen des Angestellten unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse.
- (11) Entsprechend seinem Erholungszweck sind einmal im Kalenderjahr mindestens 3 Wochen Urlaub zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen.
- (12) Wird der Angestellte während des Urlaubs durch Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Mit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ist der Urlaub unterbrochen. Der Zeitpunkt für die Inanspruchnahme des Resturlaubs bedarf einer neuen Vereinbarung mit der Verlagsleitung unter Beachtung des § 87 BetrVG.
- Im Übrigen gelten für den Fall der Erkrankung während des Urlaubs die Bestimmungen für Krankmeldung in § 10 dieses Tarifvertrages in gleicher Weise.
- (13) Kuren und Heilverfahren einschließlich einer angeordneten Schonzeit, die von einem Träger der Sozialversicherung oder einer Verwaltung der Kriegsopferversorgung getragen werden, werden auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
- (14) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Nach dem 31.3. des jeweils nachfolgenden Kalenderjahres erlischt jeglicher restliche Urlaubsanspruch aus dem vorhergehenden Kalenderjahr, es sei denn, dass der Urlaubsanspruch nachweislich erfolglos geltend gemacht worden ist.
- (15) Eine Abgeltung des Urlaubs ist nicht zulässig. Dies gilt nicht für den Fall, dass das Angestelltenverhältnis während eines Urlaubs endet oder infolge Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub nicht voll genommen werden kann.



## Protokollnotiz

Beispiele zu Abs. 8 d) und e):

- Fall 1: *Teilzeitkraft, 40 Jahre alt, Urlaubsanspruch 30 Tage, arbeitet montags - freitags je 5 Stunden, Urlaubsregelung: wie bei Vollzeitkräften.*
- Fall 2: *Teilzeitkraft, 40 Jahre alt, eigentlicher Urlaubsanspruch 30 Tage, arbeitet dienstags 6 Stunden, donnerstags 5 Stunden, freitags 7 Stunden. Urlaubsanspruch: 6 volle Arbeitswochen (1 Arbeitswoche = 5 Urlaubstage, freie Tage zählen mit). Der Angestellte nimmt 5 volle Wochen Urlaub; die restliche Woche will er an Einzeltagen nehmen. Für den Resturlaub gilt ein Urlaubsanspruch von 18 Arbeitsstunden. Er nimmt 2 x freitags Urlaub = 14 Urlaubsstunden, Restanspruch 4 Stunden.*

## § 7 Entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderungen

- (1) Als Verhinderung an der Arbeitsleistung bei Gehaltsfortzahlung werden angesehen:
- a) Inanspruchnahme eines Arztes bei plötzlicher Erkrankung,
  - b) amtsärztlich, vertrauensärztlich oder durch Versicherungsträger, Versorgungsämter und Fürsorgeämter angeordnete Untersuchungen, Musterung für den Wehrdienst, ärztliche Untersuchungen gem. § 12 Abs. 1 dieses Tarifvertrages.
  - c) Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, z.B. Anzeigen beim Standesamt in Heiratsfällen (soweit persönliches Erscheinen erforderlich ist), in Geburts- und Todesfällen, Erscheinen auf Vorladung bei Gerichten und Behörden, außer wenn der Angestellte Partei, Beschuldigter oder in einer ähnlichen Weise beteiligt ist.
  - d) die ehrenamtliche Mitwirkung bei öffentlichen Wahlen, die Ausübung des Schöffen- und Geschworenenamtes, des Beisitzeramtes bei den Gerichten für Arbeitssachen sowie bei den nach dem Sozialgesetz errichteten Widerspruchsstellen und Sozialgerichten, bei Tätigkeiten als Ausschussmitglied bei den Kammern, bei den sozialen Fürsorgestellen und Feuerlöschdiensten aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtung.
- (2) Der Nachweis für jede Verhinderung ist unverzüglich zu erbringen.

## § 8 Sonderurlaub aus persönlichen Gründen

- (1) Bei nachstehenden persönlichen Anlässen wird folgender Sonderurlaub gewährt:
- a) Tod des Ehegatten, von Kindern, Schwiegerkindern, der Eltern, Geschwister und Schwiegereltern: 2 Tage
  - b) eigene Eheschließung: 2 Tage
  - c) Niederkunft der Ehefrau: 2 Tage
  - d) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, sofern keine eigene Kündigung des Angestellten vorliegt, jedoch nur einmal innerhalb eines Jahres: 2 Tage
  - e) bei eigener Silberhochzeit: 1 Tag

- (2) Die Sonderurlaubstage können nur in zeitlichem Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis genommen werden.

### **§ 9 Freistellungen aus besonderem Anlass**

- (1) Angestellten, die zu Arbeitstagen, beruflichen oder anderen Lehrgängen mit dem Ziel weiterer Aus- und Fortbildung von einer oder beiden Tarifparteien einberufen werden, ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten die hierzu erforderliche unbezahlte Freizeit zu gewähren.
- (2) Das gleiche gilt für die Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen des Tarifpartners.

### **§ 10 Krankheit und Kur**

- (1) Bei Erkrankung ist dem Verlag unverzügliche Mitteilung zu machen. Der erkrankte Angestellte hat innerhalb von 3 Arbeitstagen die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.
- (2) Entsprechendes gilt bei Beantragung oder Bewilligung eines Kur- oder Heilverfahrens durch einen Sozialversicherungsträger oder ein Versorgungsamt.

### **§ 11 Gesundheitsschutz**

- (1) Die Tarifvertragsparteien verpflichten die Verlage zu folgender Zielsetzung: Von Arbeitsstoffen, Geräten bzw. Materialien dürfen keine Gefahren für Leben und Gesundheit einschließlich der Arbeitskraft von Beschäftigten ausgehen.

Die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes gelten in der jeweiligen Fassung entsprechend.

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

- (2) Der Verlag hat die Angestellten 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 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 BetrVG Beschwerde einlegen, wenn nach ihrer Auffassung arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bestehen.

Die Beschwerde richtet sich an den Verlag und den Betriebsrat. Der Betriebsrat wirkt beim Verlag 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 Verlag gewandt haben.

## § 12 Sonderregelung für Arbeiten an Bildschirmgeräten

### (1) Ärztliche Untersuchung

- a) Der Verlag ist verpflichtet, Angestellte, die 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 Untersuchung trägt der Verlag.

### (2) Unterbrechung 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 des Absatzes 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 Absatz 2 a) auch dann, wenn die nach Absatz 2 a) erforderlichen 4 Stunden nicht erreicht werden.
- c) Die Unterbrechung der Tätigkeit nach Absatz 2 a) kann auch durch eine Steuerung des Arbeitsablaufes geschehen. Sie gilt auch durch bestehende oder praktizierte Pausen als abgegolten.
- d) Wenn Regelungen im Sinne des Absatzes 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 gem. Absatz 2 a) bis c) nicht berührt.

### (3) Gestaltung der Arbeitsplätze

- a) Bei der Gestaltung neuer Bildschirmarbeitsplätze sind die Vorschriften der §§ 90 und 91 BetrVG zu beachten. Dies gilt auch für Unternehmen, auf die § 118 BetrVG Anwendung findet.
- b) Solange Mindestnormen der zuständigen Behörden und Institutionen, insbesondere der Berufsgenossenschaften und DIN-Ausschüsse nicht verabschiedet sind, gelten im Rahmen der technischen Möglichkeiten folgende Regelungen:
  - aa) Helligkeit:

Der Helligkeitskontrast des Bildschirms muss einstellbar sein.
  - bb) Lesbarkeit:

Die Zeichen müssen durch Größe, Abstand und Ausformung ein müheloses Ablesen bei normaler Arbeitsentfernung ermöglichen.
  - cc) Flimmern:

Ein Flimmern der Zeichen auf dem Bildschirm ist zu vermeiden.
  - dd) Raumbelichtung:

Sie ist so zu wählen, dass eine unbehinderte Lesbarkeit von Bildschirmanzeige und Arbeitsunterlagen gewährleistet ist.
  - ee) Blendfreiheit:

Das Bildschirmgerät ist so aufzustellen, dass Spiegelungen und Blendungen auf dem Bildschirm vermieden werden.
  - ff) Die Strahlenschutzsicherheit ist entsprechend den einschlägigen VDE-DIN-Normen zu gewährleisten.
- c) Die Eingabegeräte an Bildschirmarbeitsplätzen werden nicht als Hilfsmittel zur individuellen Leistungskontrolle eingesetzt. Davon kann durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden. Dabei sind bestehende tarifliche Normen zu beachten.

### **§ 12a 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 (§ 24) und/oder des zusätzlichen Urlaubsgeldes (§ 30, Ziffer 2. Absatz 1) 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 Angestelltengruppen, für einzelne Abteilungen oder für den ganzen Verlag abweichend von § 15 Ziffer 1 um bis zu 5 Wochenstunden abgesenkt werden.

Die Angestellten 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 Angestellten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

(c) Die Auszubildenden sind von diesen Regelungen ausgenommen.

- (2) Auszubildende werden im Grundsatz nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht verhaltens- oder personenbedingte Gründe entgegenstehen oder wenn das Angebot eines Anstellungsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Verlag nicht möglich ist bzw. der Verlag über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat. Der Betriebsrat ist hierüber mindestens drei Monate vor Abschluss der Ausbildung unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

Die Tarifvertragsparteien appellieren an die Verlage, 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.

### **§ 13 Kündigung**

- (1) Jede Kündigung bedarf der Schriftform. In einer arbeitgeberseitig ausgesprochenen Kündigung ist dem gekündigten Angestellten auf Verlangen der Grund für die Kündigung schriftlich mitzuteilen.
- (2) Soweit nichts anderes vereinbart ist, beträgt die Kündigungsfrist in der Regel sechs Wochen zum Quartalsende.
- (3) Das Anstellungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in welchem der Angestellte die jeweilige geltende Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Das Anstellungsverhältnis endet ebenfalls ohne Kündigung, wenn der Angestellte nach den Bestimmungen der gesetzlichen Altersversorgung eine vorgezogene Altersrente oder unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält. Das Anstellungsverhältnis ruht während der Dauer der Inanspruchnahme einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung.
- (4) Nach Kündigung des Anstellungsverhältnisses ist dem Angestellten angemessene Zeit zur Stellungsuche zu geben; eine Kürzung des Gehaltes hierfür ist nicht statthaft.

### **§ 14 Zeugnis**

- (1) Ein Zwischenzeugnis ist auf Verlangen des Angestellten auszustellen, sofern das Verlangen nicht offensichtlich missbräuchlich ist.
- (2) Bei erfolgter Kündigung besteht Anspruch auf Erstellung eines Zwischenzeugnisses, das bei Ausscheiden gegen das endgültige Zeugnis zurückzugeben ist.

- (3) Der Angestellte hat bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer der Tätigkeit zu geben und ist auf Verlangen auch auf Führung und Leistung zu erstrecken.

## Abschnitt II

### Regelungen der Arbeitszeiten

#### § 15 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 35 Stunden. Fällt auf einen Arbeitstag einer Woche ein gesetzlicher Feiertag, vermindert sich die Wochenarbeitszeit um die auf diesen Feiertag entfallenden Arbeitsstunden.
- (2) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist für den einzelnen Angestellten auf fünf Tage von Montag bis Freitag zu verteilen, sofern sich nicht aus den Absätzen 3 und 4 etwas anderes ergibt.
- (3) 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 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 geregelt werden.
- Darüber hinaus ist regelmäßige Arbeit an Samstagen abweichend von Absatz 2 und Absatz 3 Sätze 1 bis 3 im und für den redaktionellen Bereich sowie im kundennahen Bereich (einschließlich Kundenwerbung) und - auf den erforderlichen Umfang beschränkt - zur Aufrechterhaltung der Betriebstätigkeit zulässig. Die Arbeitszeit ist - außer bei Arbeit für Zeitungen, die am Sonnabend oder Sonntag erscheinen - so festzusetzen, dass spätestens um 15:00 Uhr Arbeitsschluss ist. Kann dieser Arbeitsschluss aus betrieblichen Gründen nicht eingehalten werden, kann die Verlagsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine abweichende Regelung treffen.
- Für den einzelnen Arbeitnehmer bleibt es bei der 5-Tage-Woche.
- (4) Hinsichtlich der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen bleibt es bei den gesetzlichen Regelungen.
- (5) Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit ist auf der Basis einer Quartals-, Halbjahres- oder Jahresplanung jeweils rechtzeitig durch Betriebsvereinbarung und wie folgt zu verteilen:
- Verteilung gleichmäßig (ergibt 35 Stunden pro Woche) oder
  - 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.

Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beträgt die durch Verkürzung der Wochenarbeitszeit entstehende Freizeit bei Berechnung nach Tagen (c) für ein Jahr 30 Tage.

Fällt einer dieser freien Tage mit Zeiten einer Krankheit oder einer Abwesenheit aus sonstigen Gründen (z.B. § 7 MTV) zusammen, so ist er verbraucht.

Fällt einer dieser freien Tage mit Zeiten des Tarifurlaubs zusammen, so wird der Tarifurlaub insoweit nicht verbraucht.

Die freien Tage sind innerhalb eines Jahres abzunehmen, anderenfalls verfallen sie.

- (6) 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 – ggfs. auch kurzfristige – An- und Absage von Arbeitszeit zu vereinbaren. Der Ausgleich zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann über Zeitkonten abgerechnet werden und ist in der Betriebsvereinbarung zu regeln. Dabei ist ein gleichbleibendes Gehalt zu zahlen. Auf den Zeitkonten können bis zu 220 Plusstunden und 70 Minusstunden angesammelt werden. Bestehende betriebliche Regelungen können fortgeführt werden.
- (7) Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit und die Pausen werden im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).
- (8) Für die Arbeitszeit der Jugendlichen gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit dieser Tarifvertrag keine Besserstellung enthält.

*Protokollnotiz zu § 15 Abs. 3:*

*Bei der Vereinbarung regelmäßiger Samstagarbeit sind die Interessen der Mitarbeiter angemessen zu berücksichtigen.*

*"Aufrechterhaltung der Betriebstätigkeit" im Sinne dieser Tarifbestimmung bedeutet keine generelle Öffnungsklausel.*

*Eine am Freitagabend begonnene Nachtarbeit ist keine Samstagarbeit.*

*Protokollnotiz zu § 15 Abs. 5:*

Im Falle des Buchstaben b) errechnet sich die bezahlte Freistellung in Stunden ab 1. Mai 1995 aus der Differenz von 36,5 Stunden zu 35 Stunden.

## **§ 16 Arbeitszeit vor Feiertagen**

Am Tage vor Ostern, Pfingsten, Weihnachten und Neujahr endet die Arbeitszeit spätestens um 13.00 Uhr. Die nach 13.00 Uhr ausfallende Arbeitszeit gilt als abgeleistet.

## **§ 17 Schichtzeiten**

Die Einführung von Schichtarbeit und ihre Veränderung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Dauernde Nachtarbeit soll, sofern es die betrieblichen Bedingungen ermöglichen, in bestimmten Zeiträumen durch entsprechende Tagesarbeit unterbrochen werden.

## **§ 18 Freizeitregelung für Schichtarbeiten**

- (1) 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 das Gehalt fortgezahlt. Das fortzuzahlende Gehalt errechnet sich entsprechend § 31 Abs. 1.

- (2) 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.

- (3) 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 §§ 7, 8 und 9.,
- Freistellungszeiten gemäß §§ 37 Abs. 6 und 7, 38 BetrVG.,
- die Befreiung von einer bis dahin geleisteten Wechselschicht oder Nachtarbeit infolge des Mutterschutzes.



- (4) 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.

- (5) Als Nachtarbeit gilt nur eine solche, die täglich mindestens zur Hälfte in den zuschlagspflichtigen Zeitraum (§ 20, Ziffer 1) fällt. Der Begriff der "ständigen" Nachtarbeit erfordert, dass der Anteil der Nachtarbeit 85% der gesamten Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Bemessungszeitraum beträgt.

- (6) Teilzeitbeschäftigte erhalten eine Freischicht wegen Nachtarbeit nur dann, wenn mindestens täglich 4 Stunden in den zuschlagspflichtigen Zeitraum (§ 20, Ziffer 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.

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

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

## **§ 19 Überstunden**

- (1) Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden hinausgehen. Keine Überstunden sind auf Wunsch oder mit Einverständnis des Angestellten vor- oder nachgeholt. Keine Überstunden sind ferner solche Zeiten, die gemäß § 15 Absätze 5 und 6 in anderer Weise verteilt wurden.
- (2) Überstunden werden in Geld oder Freizeit unter Beachtung der Überstundenzuschläge im Zeitraum von 4 Wochen ausgeglichen.
- (3) Wird an einem sonst arbeitsfreien Werktag über die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden hinaus gearbeitet, sind alle geleisteten Überstunden als Überstunden gemäß Absatz 1 zu behandeln.
- (4) Überstunden sollen möglichst vermieden werden. Sind sie für den Verlag oder für einzelne Abteilungen nicht zu vermeiden, so sind sie zwischen Verlag und Betriebsrat zu vereinbaren (§ 87 BetrVG).

Tritt in diesen Bereichen die Notwendigkeit von Mehrarbeit unvorhergesehen ein, so kann der Verlag die Mehrarbeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften veranlassen. Er muss in diesem Falle den Betriebsrat unverzüglich verständigen.

- (5) Bei 2 bis 3 Überstunden, die hintereinander folgen oder sich auf die Zeit vor Beginn oder nach Schluss der vereinbarten täglichen Arbeitszeit verteilen oder ausnahmsweise in der Mittagspause liegen, ist jedem Angestellten eine viertelstündige und bei mehr als 3 Überstunden eine halbstündige bezahlte Pause zu gewähren. Der Pause muss Arbeitszeit vorangehen oder folgen. Der Anspruch auf diese bezahlte Pause kann nicht dadurch umgangen werden, dass in dieser Absicht 1 1/2 Überstunden regelmäßig angeordnet werden.

## **§ 20 Nacht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertagsarbeit**

- (1) Nachtarbeitsstunden sind Arbeitszeiten von 18:00 bis 6:00 Uhr bzw. von 19:00 bis 7:00 Uhr. Hierzu ist eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat erforderlich.
- (2) Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind Arbeitsstunden von 6:00 bis 6:00 Uhr bzw. von 7:00 bis 7:00 Uhr des darauf folgenden Tages. Hierzu ist eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat erforderlich.

## **§ 21 Kurzarbeit**

- (1) Zur Vermeidung von Entlassungen kann die Verlagsleitung eine Verkürzung der Arbeitszeit der Angestellten des ganzen Verlages oder einzelner Abteilungen des Verlages im Einvernehmen mit dem Betriebsrat mit einer Ansagefrist von 2 Wochen vereinbaren. Im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG).
- (2) Dauert die Kurzarbeit länger als 6 Wochen, so können die betroffenen Angestellten das Anstellungsverhältnis mit Monatsfrist zum Monatsletzten kündigen.

### Abschnitt III

#### Regelungen der Bezüge

## **§ 22 Gehaltsregelung**

- (1) Die Tarifgehälter sind Mindestgehälter.
- (2) Die Gehaltszahlung erfolgt spätestens am letzten Arbeitstag eines jeden Monats.
- (3) Die Auszahlung der Erschwerniszuschläge und Überstunden kann durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.

## **§ 23 Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung**

- (1) Ein Angestellter kann mit dem Verlag Vereinbarungen über die Umwandlung von tariflichen Entgeltbestandteilen treffen. Vereinbarungen dieser Art sind jedoch nur auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zulässig. Das Erfordernis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung gilt nicht für Vereinbarungen über Entgeltumwandlungen nach dem Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung für die Angestellten in Verlagen von

Tageszeitungen in Nordrhein-Westfalen vom 1.6.2002 sowie zur Entgeltumwandlung über-  
tariflicher Entgeltbestandteile, die unberührt bleiben.

- (2) Die Wahrnehmung der Angebote des Verlages ist für die Angestellten freiwillig.
- (3) Der Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 1.6.2002 bleibt un-  
berührt, seine Regelungen sind vorrangig.
- (4) Vereinbarungen nach Ziff. 1 Satz 1 und 2 sind nur im Rahmen steuerlich privilegierter Sach-  
verhalte z.B. für folgende Zwecke möglich: Job-Fahrrad, Gesundheitsförderung, elektroni-  
sche Geräte, die ausschließlich zum privaten Gebrauch genutzt werden.
- (5) Die Höhe des zusätzlich zu einer Entgeltumwandlung nach dem Tarifvertrag zur Förderung  
der betrieblichen Altersversorgung vom 1.6.2002 umgewandelten Entgelts darf maximal 4%  
des laufenden tariflichen Bruttomonatsentgelts des Angestellten bei Abschluss der Verein-  
barung betragen.
- (6) Die freiwillige Betriebsvereinbarung soll in der Regel die folgenden Punkte enthalten:
  - Der Verlag bringt die ersparten Sozialversicherungsbeiträge nach Abzug der dem Verlag  
für die Sachumwandlung durch einen externen Dienstleister entstehenden Abwicklungs-  
kosten der Höhe nach als Zuschussbeitrag zugunsten des Angestellten in das Umwand-  
lungsmodell ein. Bemessungsgrundlage sind die Verhältnisse beim Abschluss der Ver-  
einbarung zwischen Verlag und dem Angestellten. Die Abwicklungskosten werden mit  
einer Pauschale angesetzt.
  - Der steuerfreie Sachbezug gem. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG in Höhe von Euro 44 im Kalen-  
dermonat wird, soweit er nicht bereits für andere Zwecke ausgeschöpft ist, nach Abzug  
der dem Verlag für die Sachumwandlung durch einen externen Dienstleister entstehen-  
den Abwicklungskosten als Zuschussbeitrag zugunsten des Angestellten in das Um-  
wandlungsmodell eingebracht.
  - Die Verpflichtungen des Angestellten aus der Entgeltumwandlung bestehen auch in Zei-  
ten ohne Gehaltsanspruch (Elternzeit, unbezahlter Urlaub).
  - Wird das Arbeitsverhältnis vor dem Ende der Übernahme finanzieller Verpflichtungen aus  
der Entgeltumwandlung beendet, treffen die Parteien des Arbeitsvertrages eine Verein-  
barung, die den sozialen Belangen des Angestellten Rechnung trägt.
  - Abweichungen von diesen Punkten sind zulässig, sofern die abzuschließende Betriebs-  
vereinbarung mit Bezugnahme auf den jeweiligen Punkt ausdrücklich auf die Abwei-  
chung hinweist.

## § 24 Jahresleistung

Die Angestellten haben Anspruch auf eine spätestens am 31. Dezember eines jeden Jahres fällige Jahresleistung unter folgenden Voraussetzungen:

- (1) Die Angestellten erhalten eine Jahresleistung in Höhe von 95 Prozent des jeweiligen, zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen, tariflichen Monatsgehaltes bzw. der tariflichen monatlichen Ausbildungsvergütung.
- (2) Anspruch auf die volle Jahresleistung hat derjenige Angestellte, dessen Anstellungsverhältnis für das ganze laufende Fälligkeitsjahr bestand. Im Falle des Eintritts und/oder Ausscheidens im Laufe des Fälligkeitsjahres erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Anstellungsverhältnisses 1/12 der Jahresleistung. Angefangene Monate werden als volle Monate gewertet, wenn die Betriebszugehörigkeit 15 Kalendertage übersteigt.
- (3) Keinen Anspruch auf die tarifliche Jahresleistung haben:
  - a) Angestellte, deren Vertragsverhältnis vom Verlag fristlos aus wichtigem Grund gekündigt wurde,
  - b) Angestellte in der Probezeit, soweit sich daran kein Anstellungsverhältnis anschließt.
- (4) In Fällen des Ausscheidens wird die Auszahlung der Jahresleistung mit dem Tage der Beendigung des Anstellungsverhältnisses fällig.
- (5) Für Zeiten unbezahlter Arbeitsbefreiung, d.h. in Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (z.B. unbezahlter Urlaub, Wehr- oder Wehersatzdienst, Erziehungsurlaub) sowie für den Zeitraum, für den ein Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge oder Zahlungen gemäß § 31 Abs. 3 d) dieses Manteltarifvertrages nicht besteht, wird die Jahresleistung entsprechend gekürzt, sofern das Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis 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) Die Jahresleistung bleibt bei der Berechnung aller tariflichen und gesetzlichen Durchschnittsentgelte und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz.
- (7) Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung nach dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
- (8) Stirbt ein Angestellter, so erhalten die (der) hinterbliebene Witwe (Witwer) oder unterhaltsberechtigten Vollwaisen die volle Jahresleistung gemäß Absatz 1 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.

- (9) Während des Fälligkeitsjahres aufgrund vom Verlag festgelegter oder vereinbarter Regelungen bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, wie z.B. Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien u.ä., 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 Jahresleistung entstehen bis zu deren Höhe folglich keine Doppelansprüche.

Andererseits werden von dieser tariflichen Regelung Jahresleistungen aufgrund betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen nicht berührt, soweit sie in ihrer Höhe diese tarifliche Jahresleistung überschreiten.

- (10) Unabhängig von der Fälligkeit der Jahresleistung kann der Auszahlungszeitpunkt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu einem früheren Zeitpunkt festgelegt werden. Diese früheren Auszahlungen gelten als Vorschuss.
- (11) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Auszahlung der Jahresleistung bis zum 31. März des Folgejahres verschoben werden. Dasselbe gilt in Betrieben mit bis zu 35 Beschäftigten für den teilweisen Entfall der Jahresleistung, die mindestens 60 Prozent des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen monatlichen Tarifgehaltes betragen muss. Voraussetzung ist, dass im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgen und die Maßnahme nur einmal innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren durchgeführt wird. Vorstehende Regelungen können auch in Betrieben durchgeführt werden, die nicht betriebsratsfähig sind oder in denen zurzeit kein Betriebsrat gebildet ist. Entsprechende betriebliche Regelungen erfolgen nach Zustimmung der Belegschaft.

## **§ 25 Vermögenswirksame Leistungen**

- (1) Der Verlag erbringt für die anspruchsberechtigten Angestellten vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Dritten Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer vom 27. Juni 1970 in der Fassung vom 15. Februar 1975.
- (2) a) Anspruchsberechtigte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einen Betrag in Höhe von  
  
EUR 26,59 monatlich bzw. EUR 319,08 jährlich.
- b) Anspruchsberechtigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einen Betrag in Höhe von EUR 16,87 monatlich bzw. EUR 202,44 jährlich.  
Nach Ablauf des Kalendermonats, in welchem Anspruchsberechtigte das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten sie mit Wirkung vom 1. des folgenden Kalendermonats den vollen Betrag gemäß Absatz 2 a).
- c) Teilzeitbeschäftigte erhalten von der in Absatz 2 a) bzw. b) genannten Leistung einen Teilbetrag, der dem Verhältnis ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit entspricht.
- d) Die vermögenswirksamen Leistungen bleiben außer Ansatz bei eventuellen Durchschnittsberechnungen.

- (3) a) Der Anspruch auf die Leistungen entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit. Die Anwartschaft bleibt erhalten bei Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Verlage von Tageszeitungen, sofern die Unterbrechung nicht mehr als einen Monat beträgt.

Die Betriebszugehörigkeit bemisst sich nach der Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb oder in Unternehmen, die Tageszeitungen verlegen.

Bei Berechnung der Betriebszugehörigkeit wird die Zeit der Ausbildung mit eingerechnet.

Das Anstellungsverhältnis gilt nicht als unterbrochen, wenn dem Anspruchsberechtigten wegen Arbeitsmangel oder wegen Maßnahmen im Sinne des § 38 dieses Tarifvertrages gekündigt, er jedoch innerhalb von drei Monaten im gleichen Betrieb wieder eingestellt wurde.

Wehr- und Zivildienst aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gelten nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, sofern der Anspruchsberechtigte im Anschluss an seine Dienstzeit in seinem bisherigen Betrieb die Arbeit wieder aufnimmt.

- b) Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht für jeden Kalendermonat, in dem das Anstellungs- oder Ausbildungsverhältnis des Anspruchsberechtigten für die Dauer von mindestens 14 Kalendertagen besteht.
- c) Vermögenswirksame Leistungen werden auch erbracht
- aa) bei unverschuldeter Unterbrechung der Arbeitsleistung bis zur Dauer von 2 vollen Kalendermonaten im Kalenderjahr. Nur teilweise Unterbrechung eines Kalendermonats wird nicht als Unterbrechung angesehen.
  - bb) bei Unterbrechung der Arbeitsleistung auf eigenen Wunsch des Anspruchsberechtigten zu Bildungs- und Fortbildungszwecken bis zur Dauer von 4 Wochen im Kalenderjahr.
- d) Kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen besteht bei
- aa) Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder
  - bb) Arbeitsk Kampfmaßnahmen.

- (4) Im Falle einer vom Anspruchsberechtigten verschuldeten fristlosen Kündigung oder einer unberechtigten und vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch den Anspruchsberechtigten erlischt der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

Der Angestellte hat im Übrigen einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen in dem Kalendermonat, in dem das Anstellungsverhältnis beendet wird, nur dann, wenn das Anstellungsverhältnis in diesem Monat mindestens 14 Kalendertage bestanden hat.

Im anderen Falle (unter 14 Tagen Beschäftigung) werden die vermögenswirksamen Leistungen nach dem Verhältnis der Kalendertage zum vollen Monat berechnet.

Für Teilzeitbeschäftigte gilt Entsprechendes.

- (5) Bei Arbeitsplatzwechsel hat der Verlag dem ausscheidenden Anspruchsberechtigten eine Bescheinigung auszustellen, aus welcher Art und Höhe der im laufenden Kalenderjahr aufgrund dieses Tarifvertrages abgeführten vermögenswirksamen Leistungen hervorgehen. Die Bescheinigung ist dem neuen Arbeitgeber vorzulegen.

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ist in der Höhe ausgeschlossen, in welcher der Anspruchsberechtigte für denselben Zeitraum schon vom früheren Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.

- (6) a) Der Anspruchsberechtigte kann hinsichtlich der vermögenswirksamen Leistungen zwischen allen im Dritten Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Er kann allerdings für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und nur ein Anlageinstitut wählen.

- b) Der Verlag hat die Anspruchsberechtigten jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn aufzufordern, ihn innerhalb von einem Monat über die Anlageart und das Anlageinstitut der vermögenswirksamen Anlage unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten. Unterlässt der Verlag die rechtzeitige Aufforderung, so dürfen den Anspruchsberechtigten hieraus keine Nachteile entstehen.

Unterrichtet der Anspruchsberechtigte den Verlag nicht fristgerecht, so entfällt der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen, bis der Anspruchsberechtigte dies nachgeholt hat; die vermögenswirksamen Leistungen werden in diesem Falle erstmals für den auf den Kalendermonat der Unterrichtung folgenden Kalendermonat erbracht.

- c) Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barauszahlung ist ausgeschlossen, es sei denn, der Anspruchsberechtigte hat eine Anlageart gewählt, bei welcher nach dem Dritten Vermögensbildungsgesetz eine Barauszahlung erfolgen kann.
- d) Der Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen ist unabdingbar. Der Anspruch der Anspruchsberechtigten gegen den Verlag auf die in diesem Tarifvertrag vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen erlischt nicht, wenn der Anspruchsberechtigte statt der vermögenswirksamen Leistungen eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung, annimmt. Der Anspruchsberechtigte ist nicht verpflichtet, die andere Leistung an den Verlag herauszugeben.
- e) Vermögenswirksame Leistungen, die einzelvertraglich oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung als zusätzliche Leistungen des Verlags angelegt werden, können auf die vermögenswirksamen Leistungen nach diesem Tarifvertrag angerechnet werden. Dasselbe gilt für betriebliche Sozialleistungen gemäß § 3 Abs. 5 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes.
- f) Für den Fall, dass der Verlag durch ein Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen für den Anspruchsberechtigten verpflichtet wird, besteht insoweit kein Anspruch auf diesen Tarifvertrag.

- (7) Einheitlich gilt für die vermögenswirksamen Leistungen als Verrechnungszeitraum der Abrechnungsmonat.

Durch Betriebsvereinbarungen können andere Auszahlungszeitpunkte festgelegt werden.

In den vom Dritten Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Fällen kann die Auszahlung unmittelbar an den Anspruchsberechtigten erfolgen.

*Protokollnotiz zu § 25:*

*Bei zwischenzeitlich neuer Gesetzgebung nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich die Verhandlungen auf, ohne dass es insoweit einer Kündigung bedarf.*

## **§ 26 Überstundenvergütungen**

- (1) Überstunden gemäß § 19 sind pro Überstunde mit 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes und einem Zuschlag von 25 % zu vergüten.
- (2) Der Anspruch auf Entgelt für geleistete Überstunden besteht nur, wenn sie von der Verlagsleitung oder deren Beauftragten vorher angeordnet und mit dem Betriebsrat vereinbart oder nachträglich genehmigt und vereinbart werden.
- (3) Pauschale Vereinbarungen zur Abgeltung von Überstundenbezahlungsansprüchen sind zulässig. Der Betrag der Überstunden-Pauschale muss im Durchschnitt den Betrag erreichen, der sich bei der Einzelberechnung der Überstunden ergeben würde. Dieser Pauschalbetrag ist im Vertrag gesondert auszuweisen.

Die Vereinbarungen sind bei Veränderung der Voraussetzungen zu überprüfen und neu zu regeln.

- (4) Wird an einem sonst arbeitsfreien Werktag über die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden wöchentlich hinaus gearbeitet, so sind die geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden gemäß Absatz 1 zu vergüten.
- (5) Angestellte, die zur Arbeit an ihren arbeitsfreien Werktagen herangezogen werden, haben Anspruch auf eine Vergütung von wenigstens 3 Stunden.

## **§ 27 Samstags-, Sonntags- und Feiertagszuschläge**

- (1) Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 131 % auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehalts.
- (2) Der Zuschlag für Arbeit an den Feiertagen beträgt einheitlich 170 % auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehalts.
- (3) Der Zuschlag für die Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt für die Stunden am Samstag von 6:00/7:00 Uhr bis 18:00 Uhr je Stunde 25 %, für die Stunden von 18:00 bis 22:00/23:00 Uhr je Stunde 45 % und für die Stunden von 22:00/23:00 bis 6:00/7:00 Uhr am Sonntagmorgen je Stunde 70 % auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes.



- (4) Angestellte, die zu Arbeiten an Sonntagen oder Feiertagen herangezogen werden, haben Anspruch auf die Vergütung von wenigstens 2 Stunden. Dies gilt nicht, wenn die Sonntags- oder Feiertagsarbeit unmittelbar vor oder nach der Werktagsarbeit geleistet wird.
- (5) Pauschale Vereinbarungen zur Abgeltung von Erschwerniszuschlägen für Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind zulässig. Der Betrag aus der Summe der Erschwerniszuschläge muss im Durchschnitt den Betrag erreichen, der sich bei der Einzelberechnung aus den Erschwerniszuschlägen ergeben würde. Der so entstehende Pauschalbetrag ist im Vertrag gesondert auszuweisen. Die Vereinbarungen sind bei Veränderung der Voraussetzungen zu überprüfen und neu zu regeln.

*Durchführungsbestimmung zu § 27 Abs. 3:*

*Eine Minderung bisher gezahlter höherer betrieblicher Samstagszuschläge findet aus Anlass der Einführung tarifvertraglicher Samstagszuschläge nicht statt. Betriebliche Leistungen für Samstagsarbeit können angerechnet werden. Zuschläge für Samstagsarbeit können in beiderseitigem Einvernehmen auch in Freizeit abgegolten werden.*

*Protokollnotiz:*

*Die in § 11 Abs. 5 RTS-Tarifvertrag geregelte Antrittszulage wird in Höhe der Antrittsgebühr des Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie vom 10.03.1989 gezahlt.*

## **§ 28 Nachtarbeitszuschläge**

- (1) Der Zuschlag für die Nachtarbeit beträgt für die Stunden von 18:00/19:00 Uhr bis 20:00/21:00 Uhr je Stunde 25% und für die Stunden von 20:00/21:00 Uhr bis 6:00/7:00 Uhr je Stunde 45 % auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehalts.
- (2) Pauschale Vereinbarungen zur Abgeltung von Erschwerniszuschlägen für regelmäßige Nachtarbeit sind zulässig. Der Betrag aus der Summe der Erschwerniszuschläge muss im Durchschnitt den Betrag erreichen, der sich bei der Einzelberechnung aus den Erschwerniszuschlägen ergeben würde. Der so entstehende Pauschalbetrag ist im Vertrag gesondert auszuweisen. Die Vereinbarungen sind bei Veränderung der Voraussetzungen zu überprüfen und neu zu regeln.

## **§ 29 Kumulationsregeln**

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 Samstagsarbeit, 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 Samstags-, 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 Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt.

### **§ 30 Urlaubsbezahlung**

(1) Die Urlaubsbezahlung errechnet sich wie folgt:

- vereinbartes Monatsgehalt zum Zeitpunkt des Urlaubsbeginns
- Durchschnitt aus den Vergütungen gemäß §§ 27 Abs. 1 und 28 der letzten 3 vollen Monate (siehe Protokollnotiz). Gehaltserhöhungen während des Urlaubs sind entsprechend zu berücksichtigen.

Fallen in den Berechnungszeitraum Zeiten ohne Gehaltszahlung von mehr als einem Arbeitstag (z. B. unbezahlter Urlaub, Krankheit usw.), so werden diese Zeiten in die Durchschnittserschwernisabrechnung nicht mit einbezogen; an deren Stelle treten die entsprechenden Zahlen der Abrechnungszeiträume vor dem Berechnungszeitraum. Hiervon ausgenommen sind die Zeiten nach § 9 dieses Manteltarifvertrages.

- (2) Jedem Angestellten und Auszubildenden wird pro Kalenderjahr zum Gehalt bzw. zur Ausbildungsvergütung ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 67,8 % des vereinbarten Gehaltes bzw. der vereinbarten Ausbildungsvergütung gezahlt. Ab 1. Januar 2015 beträgt das zusätzliche Urlaubsgeld 64,5 % und ab 1. Januar 2016 61,0 % des vereinbarten Gehaltes bzw. der vereinbarten Ausbildungsvergütung. Schwerbehinderte nach dem Schwerbehindertengesetz erhalten ein Urlaubsgeld in Höhe von 81,4 % des vereinbarten Gehaltes bzw. der vereinbarten Ausbildungsvergütung. Ab 1. Januar 2015 beträgt das zusätzliche Urlaubsgeld für Schwerbehinderte 78,1 % und ab 1. Januar 2016 74,6 % des vereinbarten Gehaltes bzw. der vereinbarten Ausbildungsvergütung.
- (3) Das Urlaubsgeld wird zu einem allgemeinen verbindlichen Zeitpunkt ausgezahlt. Der Zeitpunkt wird durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

Wer im Laufe des Kalenderjahres eintritt oder ausscheidet, erhält für jeden Monat der Betriebszugehörigkeit im Kalenderjahr 1/12 des Urlaubsgeldes. Angebrochene Monate werden voll berücksichtigt, wenn der Eintritt vor dem 16. des Kalendermonats liegt bzw. das Ausscheiden nach dem 15. des Kalendermonats erfolgt.

Das Urlaubsgeld wird berechnet vom vereinbarten Monatsgehalt.

Erschwerniszulagen bzw. Pauschalen für Überstunden und Erschwernisse sowie Spesenpauschalen bleiben bei der Berechnung des Urlaubsgeldes außer Ansatz. Maßgebend ist das Gehalt im letzten Monat vor Urlaubsantritt oder gemäß Abs. 4 des einheitlichen Auszahlungsmonates im Unternehmen.

- (4) Für neu eintretende Angestellte im Betrieb kann jedoch der früheste Auszahlungszeitpunkt erst nach Ablauf der Wartezeit gemäß Bundesurlaubsgesetz liegen. Ist zum Zahlungszeitpunkt die Wartezeit erfüllt, erfolgt bei Urlaubsantritt im Laufe des Urlaubsjahres die Auszahlung dieses Urlaubsgeldes; ist die Wartezeit bis zum 31.12. nicht erreicht, erfolgt anteilige Vergütung im Dezember.
- (5) Im Falle des Ausscheidens eines Angestellten während des Urlaubsjahres kann die vor-schussweise zuviel gezahlte Urlaubsvergütung (= Urlaubsbezahlung gemäß Absatz 1 und Urlaubsgeld gemäß Absatz 2) bei der Endabrechnung einbehalten werden, wenn das Aus-scheiden aufgrund einer Kündigung des Angestellten oder aufgrund einer berechtigten frist-losen Entlassung durch den Verlag erfolgt. Die Rückzahlung entfällt, wenn das Ausschei-den aufgrund einer fristgemäßen Kündigung seitens des Verlages oder aufgrund einer be-rechtigten fristlosen Kündigung seitens des Angestellten erfolgt.
- (6) Eine Abgeltung des Urlaubs ist grundsätzlich unzulässig. Für den Fall, dass das Angestell-tenverhältnis während des Urlaubs beendet wird oder wenn infolge Kündigung des Ange-stelltenverhältnisses der Urlaub nicht mehr gewährt werden kann, ist die Abgeltung des Ur-laubs gestattet (vgl. auch § 6 Abs. 2 dieses Tarifvertrages).

*Protokollnotiz zu § 30 Abs. 1:*

*Weitergehende betriebliche Regelungen werden durch den Abschluss dieses Tarifvertrages nicht berührt.*

### **§ 31 Gehaltszahlungen bei Arbeitsverhinderungen und Sonderurlaub**

- (1) Bei Arbeitsverhinderungen gemäß § 7 und bei freien Tagen für Schichtarbeiten gemäß § 18 Abs. 1 dieses Tarifvertrages hat der Angestellte Anspruch auf Fortzahlung desjenigen Gehaltes bzw. derjenigen Ausbildungsvergütung, welche(s) er im Falle der Arbeit verdient hätte. Dazu gehören auch Zuschläge aller Art sowie Überstundenverdienste. Insoweit Anspruch auf gesonderten Ersatz des Verdienstausfalles besteht, entfällt der Anspruch auf entspre-chende Gehaltszahlung. Ein etwaiger Unterschiedsbetrag ist jedoch vom Verlag zu bezah-len.
- (2) Der Sonderurlaub gemäß § 8 dieses Tarifvertrages wird nach den gleichen Kriterien gezahlt wie die Urlaubsbezahlung gemäß § 30.
- (3) Gehaltszahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Kur oder Heilverfahren
  - a) In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit oder bei Ku-ren und Heilverfahren einschließlich einer angeordneten Schonzeit, die von einem Träger der Sozialversicherung oder einer Verwaltung der Kriegsopferversorgung ge-tragen werden, ist dem Angestellten das Gehalt nach § 22 für die Dauer von 6 Wo-chen unabhängig von § 4 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes weiterzuzah-len, jedoch nicht über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses hinaus. Dies gilt jedoch nicht für freie Badekuren.

- b) Die Fortzahlung im Krankheitsfalle hat zu den regelmäßigen Gehaltsabrechnungszeiträumen zu erfolgen und errechnet sich wie folgt:
- vereinbartes Monatsgehalt zum Zeitpunkt des Krankheitsbeginns
  - Durchschnitt aus den Vergütungen gemäß §§ 27 Abs. 1 und 28 der letzten 3 vollen Monate (siehe Protokollnotiz). Es kann auch ein längerer Zeitraum bis zu einem Jahr zugrunde gelegt werden, wenn hierüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung erfolgt.

Gehaltserhöhungen während der Krankheitszeit sind entsprechend zu berücksichtigen.

Fallen in den Berechnungszeitraum Zeiten ohne Gehaltszahlung von mehr als 1 Arbeitstag (z. B. unbezahlter Urlaub), so werden diese Zeiten in die Durchschnittsgehaltsabrechnung nicht mit einbezogen; an deren Stelle treten die entsprechenden Zahlen von Gehaltsabrechnungszeiträumen vor dem Berechnungszeitraum; hiervon ausgenommen sind die Zeiten nach § 9 dieses Manteltarifvertrages.

Durch Betriebsvereinbarung kann auch geregelt werden, dass sich das Arbeitsentgelt danach berechnet, was der Arbeitnehmer verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte. Bei der Berechnung des Arbeitsentgeltes bleiben bei beiden Berechnungsarten die Überstundenbezahlung (einschließlich tariflicher Überstundenzuschläge) unberücksichtigt. Dies gilt auch für den Fall, dass die Überstundenbezahlung durch eine Pauschalabgeltung monatlich ausgeglichen wird. Im Übrigen bleibt es bei der Berechnung nach § 31 Abs. 3 b) Satz 1.

- c) Die Berechnung pro Krankheitstag (bei 5-Tage-Woche) erfolgt auf dieser Durchschnittsberechnung geteilt durch den Divisor 65 = Durchschnittsbezahlung pro Krankheitstag.
- d) Über die Frist des § 31 Abs. 3 a) hinaus zahlt der Arbeitgeber bis zu einer Dauer von drei Monaten einen pauschalen Zuschuss zum Krankengeld von 11,1 Prozent des Nettokrankengeldes (Krankengeld abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge) Bei einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt bis zu 1.406,05 EUR in der Lohnsteuerklasse III, bis zu 1.048,15 EUR in der Lohnsteuerklasse II oder bis zu 766,94 EUR in den Lohnsteuerklassen I bzw. IV beträgt der Zuschuss 12,7 Prozent des Nettokrankengeldes. Der Zuschuss wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

*Protokollnotiz zu § 31 Abs. 3 b):*

*Weitergehende betriebliche Regelungen werden durch den Abschluss dieses Tarifvertrages nicht berührt.*

Protokollnotiz zu § 31 Abs. 3 d):

*Die Tarifvertragsparteien werden eine Überprüfung der Pauschalregelung vornehmen, wenn sich die Beitragssätze der Sozialversicherung um mehr als zwei Prozentpunkte im Durchschnitt verändern sollten. Der jetzt vereinbarten Pauschalregelung unterliegt ein Gesamtbetrag von 42,2 Prozent Sozialversicherungsbeiträgen: Krankenversicherung = 13,7 Prozent, Rentenversicherung = 20,3 Prozent, Arbeitslosenversicherung = 6,5 Prozent und Pflegeversicherung = 1,7 Prozent.*

### **§ 32 Vergütungen während der Kurzarbeit**

- (1) Bei einer Verkürzung der festgesetzten tariflichen Arbeitszeit bis zu 4 Stunden gemäß § 21 erfolgt keine Kürzung der Gehälter und Ausbildungsvergütungen. Überschreitet die Kürzung der Arbeitszeit diese Grenze, so ist für jede an der festgesetzten tariflichen Arbeitszeit fehlende Arbeitsstunde ein Abzug von 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes zulässig.

Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 25 Stunden verkürzt, darf eine Gehaltskürzung auf weniger als 75 % nicht eintreten.

- (2) Angestellte, denen während der Kurzarbeit gekündigt wird, erhalten für die Dauer der Kündigungszeit die vollen Monatsbezüge.

### **§ 33 Ausschlussfristen**

- (1) Für die Geltendmachung von tariflichen Ansprüchen gelten folgende Fristen:
  - a) Ansprüche auf Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind innerhalb von 3 Monaten nach Vorliegen der Gehaltsabrechnung, in der sie zu berücksichtigen gewesen wären, geltend zu machen.
  - b) Für die Geltendmachung sonstiger tariflicher Ansprüche beträgt diese Frist 3 Monate nach ihrer Fälligkeit.
- (2) Im Falle des Ausscheidens eines Angestellten müssen alle gegenseitigen Ansprüche spätestens einen Monat nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Eine eventuelle Ablehnung muss schriftlich erfolgen.
- (3) Wird die Erfüllung von Ansprüchen gemäß Absatz 1 und 2 abgelehnt, müssen diese innerhalb einer weiteren Frist von 3 Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.
- (4) Eine Geltendmachung nach Ablauf der vorstehenden Fristen ist ausgeschlossen.

### **§ 34 Verdienstsicherung**

- (1) Angestellte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Verlag bzw. dem Unternehmen mindestens 20 Jahre ununterbrochen angehören und durch eine Änderungskündigung aufgrund alters- oder gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit versetzt werden, erhalten als Verdienstsicherung monatlich eine Ausgleichszahlung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tarifgehalt der bisherigen und dem Tarifgehalt der neuen Tätigkeit. Übertarifliche Zulagen fallen nicht unter diesen Verdienstaussgleich.

- (2) Dies gilt nicht, wenn ein Anspruch auf Altersruhegeld bzw. vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Rente wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder Ansprüche gegen Drittschädiger geltend gemacht werden können und der Anspruch erfüllt wird.
- (3) Erhält der Angestellte aus demselben Anlass, der zur Erwerbsminderung geführt hat, anderweitige Zahlungen, so ist er verpflichtet, die Zahlungen und deren Veränderung dem Verlag anzuzeigen. Der Angestellte ist verpflichtet, seine Ansprüche auf andere Zahlungen vorrangig geltend zu machen.

### **§ 35 Hinterbliebenenbezüge**

- (1) Hinterlässt ein Angestellter im Todesfalle einen unterhaltsberechtigten Ehegatten und/oder unterhaltsberechtignte Kinder bzw. unterhaltsberechtignte Eltern, so ist das Gehalt für den Sterbemonat voll auszuführen.
- (2) Die Unterhaltsberechtigten erhalten neben der Jahresleistung gemäß § 24 Absatz 8 außerdem nach einer Verlags- oder Unternehmenszugehörigkeit
  - a) bis zu einem Jahr: 1 Monatsgehalt
  - b) bis zu 5 Jahren: 2 Monatsgehälter
  - c) von mehr als 5 Jahren: mindestens 3 Monatsgehälter
- (3) Beim Tode infolge eines Unfalls im Betrieb werden unabhängig von der Betriebszugehörigkeit über den Sterbemonat hinaus 3 Monatsgehälter gezahlt.
- (4) Bei mehreren Unterhaltsberechtigten bestimmt der Verlag im Einvernehmen mit dem Betriebsrat den oder die Empfangsberechtigten. Durch Zahlung der Beträge an einen Unterhaltsberechtigten erlischt der Anspruch der übrigen.

## Abschnitt IV

### Regelungen zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen

### **§ 36 Personenkreis**

Von den Regelungen der §§ 37 bis 44 ausgenommen sind alle Angestellten nach Vollendung des 65. Lebensjahres, Auszubildende, Anlernlinge, Teilzeitbeschäftigte mit mehreren Arbeitsverhältnissen und solche Personen, die nicht ständig ihre Tätigkeit im Verlag ausüben.

### **§ 37 Grundsatz**

Technische Entwicklung und Rationalisierung sollen in ihrer Auswirkung neben den wirtschaftlichen auch den sozialen Gesichtspunkten Rechnung tragen.

### **§ 38 Begriffsbestimmungen**

Maßnahmen im Sinne dieser Regelungen sind Änderungen von Arbeitstechniken, Arbeits- und Produktionsabläufen, auch in bürotechnischer Hinsicht, die durch Nutzung der technischen Entwicklung und Rationalisierung im eigenen Verlag zu begründen sind, sofern sie zur Freisetzung, Gehaltsminderung oder Umsetzung, verbunden mit Gehaltsminderung, führen.

### **§ 39 Planungen**

Bei Maßnahmen im Sinne des § 38 ist der Betriebsrat so früh wie möglich einzuschalten, um die Auswirkungen zu beraten mit dem Ziel, gemeinsam einen Plan zu erarbeiten, nach dem soziale Härten vermieden werden können.

### **§ 40 Arbeitsplatzzerhaltung**

Vor Kündigungen, die sich aus Maßnahmen im Sinne des § 38 ergeben, ist zu prüfen, ob diese durch Umsetzung, Berufswechsel oder ähnliche Maßnahmen vermieden werden können. Angestellte, die eine vom Verlag angebotene zumutbare, geeignete Umschulung ablehnen, verlieren die Rechte aus diesem Tarifvertrag.

### **§ 41 Änderungskündigung**

Bei Änderungskündigungen infolge von Maßnahmen im Sinne des § 38 bleibt während der Kündigungsfrist das bisher vereinbarte Gehalt unverändert. Der Angestellte ist jedoch verpflichtet, zumutbare andere Tätigkeiten als bisher zu verrichten; im Weigerungsfalle erlöschen die Rechte aus diesem Tarifvertrag.

Der Angestellte muss sich innerhalb von 3 Wochen nach Zugehen der schriftlichen Änderungskündigung schriftlich erklären, ob er sich für die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses zu den geänderten Bedingungen oder für die Beendigung des Anstellungsverhältnisses entscheidet. Gibt er innerhalb von 3 Wochen nach Zugehen der Änderungskündigung die vorgenannte Erklärung über die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht ab, entfallen die Ansprüche aus § 43.

### **§ 42 Kündigung**

Bei unumgänglichen Kündigungen gelten auch in diesem Falle die gesetzlichen Kündigungsfristen.

Ab Vollendung des 60. Lebensjahres und 25jähriger Verlagszugehörigkeit soll nur dann infolge von Maßnahmen im Sinne des § 38 gekündigt werden, wenn eine anderweitige Beschäftigung im Verlag nicht möglich ist.

Wird die Kündigung trotzdem erforderlich, so gilt in diesem Falle eine Kündigungsfrist von 12 Monaten zum Monatsende mit Zahlung der Abfindung gemäß § 43 dieses Tarifvertrages.

### § 43 Entschädigung

Für die Aufgabe des sozialen Besitzstandes bei Entlassungen im Sinne des § 38 erhalten die Angestellten als Abfindung:

nach vollendetem	nach vollendeten Jahren der Verlagszugehörigkeit			
	10	15	20	25
40. Lebensjahr	5	6	7	8
50. Lebensjahr	6	7	8	9
55. Lebensjahr	7	8	9	10
58. Lebensjahr	8	9	10	12

vereinbarte Monatsgehälter.

Für die Feststellung des Lebensalters ist der 1. Januar maßgebend, für die Feststellung der Verlagszugehörigkeit der 1. Arbeitstag im Verlag im Kalenderjahr.

Die Entschädigung wird nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses fällig. Erhebt der Angestellte Kündigungsschutzklage, so ruhen alle Ansprüche aus dieser Regelung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens. Die Entschädigung ist gegen Abfindungen gemäß §§ 9 und 10 Kündigungsschutzgesetz aufzurechnen.

### § 44 Rechtserhaltung

Für den Angestellten günstigere Vorschriften oder Abmachungen gehen diesem Tarifvertrag vor.

#### Abschnitt V

#### Schlussbestimmungen

### § 45 Schlichtungsvereinbarung

Für die Beilegung von Auslegungstreitigkeiten, die sich zwischen den Tarifpartnern aus dem Mantel- und Gehaltstarifvertrag ergeben, ist ein paritätisch besetzter Schlichtungsausschuss zu bilden. Kann eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses mit Stimmenmehrheit nicht herbeigeführt werden, so einigen sich die Tarifpartner über die Person eines unparteiischen Vorsitzenden. Kann über die Person eines unparteiischen Vorsitzenden eine Einigung nicht erzielt werden, so soll das Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen um die Benennung gebeten werden. Die Entscheidung des Schlichtungsausschusses ist für beide Parteien verbindlich.

### § 46 Schlussbestimmungen

Sollte eine Regelung in diesem Vertrag ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Vereinbarung im Übrigen nicht unwirksam. Eine unwirksame Bestimmung soll durch Verhandlungen der Parteien durch eine solche ersetzt werden, die dem wirtschaftlichen Sinn und Zweck dieses Vertrages am nächsten kommt. Entsprechendes gilt, wenn eine Lücke offenbar werden sollte.



## § 47 Laufzeit und Fristen

- (1) Dieser Manteltarifvertrag tritt ab 1. Januar 2022 in Kraft. Er ersetzt den Manteltarifvertrag vom 1. Januar 2006 in der Fassung vom 1. Oktober 2019.
- (2) Dieser Manteltarifvertrag kann mit sechsmonatiger Frist zum Quartalsende, erstmalig zum 31. März 2024 gekündigt werden.
- (3) Bis zum Abschluss eines neuen Manteltarifvertrages gilt dieser Manteltarifvertrag weiter.

*Protokollnotiz:*

*Bestehen für den Angestellten aufgrund der betrieblichen oder einzelvertraglichen Bestimmungen günstigere Bedingungen, so dürfen sie aus Anlass des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrages nicht zu dessen Ungunsten verändert werden.*

Digitalpublisher und Zeitungsverleger Verband NRW e.V.

gez. Volker Kaufels

gez. Carsten Dicks

ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

gez. Gabriele Schmidt  
ver.di Landesbezirksleiterin

gez. Christof Büttner

gez. Dirk Toepper