

# **Manteltarifvertrag**

**für Angestellte der Druckindustrie  
in Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt**

vom 22. Januar 1991  
in der Fassung vom 18. Dezember 2006

abgeschlossen zwischen der

**Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft  
(ver.di)  
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie Südost**

und dem

**Verband Druck und Medien Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt e.V.**



## Inhaltsverzeichnis

§ 1 Zweck und Geltungsbereich .....	3
§ 2 Allgemeine Bestimmungen .....	4
§ 2a Gesundheitsschutz .....	5
§ 3 Arbeitszeit .....	6
I. Dauer der Arbeitszeit.....	6
II. Verteilung der Arbeitszeit.....	6
III. Besonderheiten der Schichtarbeit .....	8
IV. Arbeit an Heiligabend, Silvester und den Samstagen vor Ostern und Pfingsten .....	9
V. Betriebe ohne Betriebsrat .....	10
VI. Teilzeitarbeit.....	10
§ 4 Beschäftigungssicherung .....	11
§ 5 Gehalt.....	12
§ 6 Überstunden .....	13
§ 8 Zuschläge .....	15
§ 9 Tarifliche Jahresleistung.....	17
I. Anspruch.....	17
II. Teilanspruch.....	17
III. Betriebliche Regelungen .....	18
IV. Anspruchskürzung / Berechnungsgrundlagen.....	18
§ 10 Urlaub / Altersfreizeit .....	19
I. Urlaubsanspruch .....	19
II. Urlaubsbezahlung .....	20
III. Abgeltung / Verfall .....	21
IV. Altersfreizeit .....	21
§ 11 Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen .....	22
§ 12 Krankheit, Kur- und Heilverfahren .....	24
§ 13 Hinterbliebenengeld.....	25
§ 14 Einstellung, Kündigung und Zeugnis .....	26
§ 15 Sonderregelungen für Arbeiten an Bildschirmgeräten .....	27
§ 16 Ausschlussfristen .....	29
§ 17 Tarifschiedsgericht.....	30
§ 18 Schlussbestimmungen.....	31



## § 1

### Zweck und Geltungsbereich

1. Der Manteltarifvertrag hat den Zweck, für die Mitglieder der ver.di in der Druckindustrie und des Verbandes Druck und Medien Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt e.V. einheitliches tarifliches Recht zu schaffen und zu sichern, alle das Arbeitsverhältnis betreffenden Angelegenheiten zu regeln und den Arbeitsfrieden aufrechtzuerhalten.
2. Der Manteltarif gilt:
  - a) räumlich für die Länder Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt,
  - b) fachlich für die Betriebe der Druckindustrie;  
hierzu zählen die Druckvorlagenherstellung, die Druckformherstellung, der Druck und die Weiterverarbeitung, unabhängig von der Art des Druckverfahrens
  - c) persönlich für die eine angestelltenrentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausübenden Angestellten sowie für die Auszubildenden in anerkannten Angestellten-Ausbildungsberufen

Nicht als Angestellte im Sinne dieses Vertrages gelten:

Angestellte im Sinne des § 5 Absätze 2, 3 und 4 Betriebsverfassungsgesetz, jedoch nur dann, wenn für diese Personen Sonderabmachungen bestehen, die über die tarifliche Regelung hinausgehen.



## § 2

### Allgemeine Bestimmungen

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Angestellten für die jeweilig vereinbarte Arbeitszeit das ihm zustehende Gehalt zu bezahlen.

Der Angestellte ist verpflichtet, die Arbeit pünktlich zu beginnen, nicht vorzeitig zu beenden und seine Arbeitskraft voll einzusetzen.

Datenverarbeitung zu personalwirtschaftlichen Zwecken ist zulässig.

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

3. Fehlt der Angestellte ohne Entschuldigung oder ohne ausreichenden Grund, ist er auf Verlangen des Arbeitgebers im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verpflichtet, die versäumte Arbeitszeit nachzuholen. In diesem Fall besteht Anspruch auf Bezahlung der nachgeholt versäumten Arbeitsstunden unter Fortfall der tariflich festgesetzten Zuschläge, ausgenommen Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit.

Diese Verpflichtung des Angestellten besteht innerhalb des gleichen Gehaltsabrechnungszeitraumes, spätestens aber innerhalb von vier Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit. Ohne Zustimmung des Arbeitgebers darf ausgefallene Arbeitszeit nicht nachgeholt werden.



## § 2a Gesundheitsschutz

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

Die Beschwerde richtet sich an den Arbeitgeber und den Betriebsrat. Der Betriebsrat wirkt beim Arbeitgeber auf Abhilfe hin, wenn er die Beschwerde für berechtigt erachtet.

Die 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.



### § 3 Arbeitszeit

#### I. Dauer der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt in Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt 38 Stunden.  
  
Der Divisor für die Bestimmung des Gehaltes pro Stunde ist im Folgenden durchgehend mit 165 angegeben.  
  
Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit ist diese im Durchschnitt zu erbringen.
2. Ist eine längere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, so kann der Ausgleich zur tariflichen Arbeitszeitdauer nach Ziff. 1 auch dadurch erfolgen, dass für jede geleistete halbe Stunde wöchentlicher Arbeitszeitverlängerung drei bezahlte Freistellungstage im Jahr gewährt werden. Dabei sind Auftragslage und Beschäftigungssituation des Betriebs zu berücksichtigen. Fällt einer dieser freien Tage mit Zeiten einer Krankheit oder einer Abwesenheit aus sonstigen Gründen (§ 11 MTV) zusammen, so ist er verbraucht. Die freien Tage sind innerhalb eines Jahres abzunehmen, anderenfalls verfallen sie.
3. Für fachfremde Angestellte oder bei Angestellten mit Aufgaben, in deren Arbeitszeit im erheblichen Umfange Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit einzelvertraglich vereinbart oder geändert werden. Über die Zahlung von Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen sind im Hinblick auf Arbeitsbereitschaft einzelvertragliche Vereinbarungen zu treffen.
4. Zur Vermeidung von Kündigungen in Fällen von Arbeitsmangel ist Kurzarbeit zulässig.

#### II. Verteilung der Arbeitszeit

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

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

Für einzelne Angestellte oder Gruppen von Angestellten, die nicht mit der Herstellung und Produktion von Zeitungen oder Zeitschriften beschäftigt sind, kann notwendige regelmäßige Samstagarbeit mit dem Betriebsrat gemäß BetrVG vereinbart werden:

- in Geschäftsstellen/Ladengeschäften neben dem Verkauf auch zum Zwecke der Anzeigenannahme und deren Bearbeitung sowie Vertriebstätigkeiten
- zur Auslieferung von Zeitungen
- zur Nachrichtenaufnahme
- zur Abwicklung des erforderlichen Post- und Telefondienstes.



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

Bis zu weitere 13 Samstage pro Kalenderjahr können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingeplant werden. In diesem Fall kann der einzelne Angestellte regelmäßige Samstagsarbeit ablehnen, wenn ihm dies aus persönlichen Gründen unzumutbar ist. Aus der Ablehnung dürfen ihm keine Nachteile entstehen. Der Angestellte kann eine einmal gegebene Zustimmung widerrufen, wenn ihm die regelmäßige Samstagsarbeit aus persönlichen Gründen unzumutbar ist, mit der Folge, dass er baldmöglichst, spätestens jedoch nach 6 Monaten, keine regelmäßige Samstagsarbeit mehr leisten muss.

Es gilt folgender Grundsatz:

Die regelmäßige Arbeitszeit endet am Samstag spätestens um 15.00 Uhr. In Betriebsabteilungen mit zwei- oder mehr als zweischichtiger Produktion endet die regelmäßige Arbeitszeit am Samstag spätestens um 23.00 Uhr.

4. Eine am Freitagabend begonnene Nachtschicht ist keine Samstagsarbeit.
5. Ziffer 2 Abs. 1 gilt entsprechend für einzelne Angestellte oder Gruppen von Angestellten, die mit der Bewachung der Betriebsanlagen, Überwachung der Versorgungsanlagen oder der Instandsetzung/Reparatur bzw. Wartung von Betriebsmitteln\* beschäftigt sind.
6. Für den einzelnen Angestellten bleibt es bei der 5-Tage-Woche. Bei Einbeziehung des Samstags in die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sind die zwei arbeitsfreien Tage zusammenhängend zu gewähren. Bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse oder zugunsten längerer Freizeitblöcke können die freien Tage auch einzeln gewährt bzw. genommen werden.
7. Hinsichtlich der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen bleibt es bei den gesetzlichen Regelungen. Durch betriebliche Vereinbarung muss festgelegt werden, welchen arbeitsfreien Werktag die Angestellten für den entgangenen Sonntag erhalten. Nach Möglichkeit soll dies der Samstag sein.
8. Arbeitszeitverteilungspläne mit ungleichmäßiger Verteilung der Tages- und/oder Wochenarbeitszeit sind aus betrieblichen Gründen zulässig. Durch Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sind Regelungen für die Planungsänderung durch kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit zu vereinbaren. Der Ausgleich zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann über Zeitkonten abgerechnet werden und ist in der Betriebsvereinbarung zu regeln. Dabei ist ein gleichbleibendes Monatsgehalt zu zahlen. Auf den Zeitkonten können bis zu 220 Plusstunden und 70 Minusstunden angesammelt werden. Bestehende betriebliche Regelungen können fortgeführt werden.
9. Die täglichen Pausen betragen insgesamt ½ Stunde, soweit gesetzliche und tarifliche Bestimmungen nichts anderes vorschreiben. Im Interesse der Beschäftigten ist eine Verlängerung der Pausen mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu 2 Stunden zulässig.

---

**Protokollnotiz:**

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass unter „Wartung von Betriebsmitteln“ im § 3 II Ziffer 4 Manteltarifvertrag nicht Arbeiten der Systempflege, Archivierung, Konverterpflege und ähnliche Bedienungsarbeiten im EDV-Bereich gehören.



### III. Besonderheiten der Schichtarbeit

1. Die Einführung von Schichtarbeit, ihre Lage und ihre Veränderung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Schichtwoche und Kalenderwoche müssen nicht gleichlaufend sein.
2. Dauernde Nachtarbeit soll auf Verlangen der betroffenen Angestellten in bestimmten Zeiträumen durch entsprechende Tagesarbeit unterbrochen werden.
3. Freischichten\*:
  - a) Angestellte, die ständig in gleichmäßig verteilter Wechselschicht arbeiten oder ständig Nachtarbeit leisten, erhalten eine Freischicht nach folgender Maßgabe:
    - ab vollendetem 40. Lebensjahr für jeweils 12 Monate erbrachter Arbeitsleistung
    - ab vollendetem 50. Lebensjahr für jeweils 6 Monate erbrachter Arbeitsleistung
    - ab vollendetem 55. Lebensjahr für jeweils 4 Monate erbrachter Arbeitsleistung.Für die Freischichten wird der Arbeitsverdienst fortgezahlt. Dieser errechnet sich nach § 11 II Ziff. 2.
  - b) Der Anspruch auf eine Freischicht entsteht auch dann, wenn aus betrieblichen Gründen innerhalb des Bemessungszeitraumes in mindestens
    - 15 Wochen pro Viermonatszeitraum bzw.
    - 22 Wochen pro Sechsmonatszeitraum bzw.
    - 45 Wochen pro Zwölfmonatszeitraumin Wechselschicht oder Nachtarbeit gearbeitet worden ist. Anteilige Ansprüche werden nicht gewährt.
  - c) Die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen wird nicht berührt durch
    - Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlungsanspruch
    - Kuren mit Entgeltfortzahlungsanspruch
    - Zeiten bezahlten Urlaubes
    - sonstige in der Person liegende Arbeitsverhinderungen im Sinne von § 11, bei anderen in der Person des Angestellten liegenden Gründen bis zu einem Umfang von 4 Tagen
    - Freistellungszeiten gemäß §§ 37 Abs. 6 und 7; 38 BetrVG
    - die Befreiung von einer bis dahin geleisteten Wechselschicht oder Nachtarbeit infolge Mutterschutzes

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

Eine Anwartschaft, die bei Inkrafttreten des Tarifvertrages bestand, kann noch nach § 6 MTV für Angestellte der Druckindustrie in Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt in der Fassung vom 10. Juni 1997 zum vollen Anspruch auf eine Freischicht erdient werden.

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



- d) Als Wechselschicht gelten auch versetzte Arbeitszeiten, bei denen die Zeitversetzung hinsichtlich des Arbeitsbeginns mindestens 6 Stunden beträgt.  
Der Begriff der „gleichmäßig verteilten“ Wechselschicht erfordert, dass der Anteil der Spät- oder Nachtschichten mindestens 1/3 der Gesamtschichtzeit betragen muss.
- e) Als Nachtarbeit gilt nur eine solche, die täglich mindestens zur Hälfte in den zuschlagspflichtigen Zeitraum [§ 8 Ziff. 1 a)] fällt. Der Begriff der „ständigen“ Nachtarbeit erfordert, dass der Anteil der Nachtarbeit 85 % der gesamten Arbeitszeit des Angestellten im Bemessungszeitraum beträgt.
- f) Teilzeitbeschäftigte erhalten eine Freischicht wegen Nachtarbeit nur dann, wenn mindestens täglich 4 Stunden in den zuschlagspflichtigen Zeitraum [§ 8 Ziff. 1 a)] fallen.

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

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

1.
  - a) Am Samstag vor Ostern und Pfingsten, am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit spätestens um 13.00 Uhr ohne Gehaltsminderung. Die an diesem Tage festgesetzte Mittagspause entfällt.
  - b) Wegen dringender betrieblicher Notwendigkeiten kann über 13.00 Uhr hinaus gearbeitet werden. Jede an diesem Tag nach 13.00 Uhr geleistete Arbeitsstunde ist bis zum Ende der für diesen Tag betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit zusätzlich mit 1/165 des vereinbarten Monatsgehalts zu vergüten.
2.
  - a) In mehrschichtigen Betrieben können die einzelnen Schichten an den oben genannten Tagen (ausgenommen am 24. Dezember) anteilig zur Arbeit herangezogen werden, unter Verkürzung der Schicht auf 4 Stunden, mit dem Ziel, dass jeweiliger Arbeitsschluss für die 1. Schicht (Frühschicht) 10.00 Uhr, für die 2. Schicht (Spätschicht) 14.00 Uhr und für die 3. Schicht (Nachtschicht) 18.00 Uhr ist. Eine Gehaltsminderung für die ausgefallene Zeit erfolgt nicht.
  - b) Wenn betrieblich notwendig, kann auch über die für die einzelnen Schichten auf 4 Stunden bemessene Arbeitszeit hinaus gearbeitet werden. Solche zusätzlichen Arbeitsstunden sind wie folgt zu bezahlen:
    - Jede über 4 Stunden geleistete Arbeitsstunde ist bis zum Ende der für die betreffenden Schichten betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit zusätzlich mit 1/165 des vereinbarten Monatsgehalts zu vergüten.
    - Wird die Arbeit in die Nachtarbeitszeit ausgedehnt, bleiben Nachtzuschläge bei Bezahlung der Ausfallzeit insoweit unberücksichtigt, wie sie für geleistete Arbeit zu bezahlen sind.
3. Wird über die betrieblich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus gearbeitet, sind diese Stunden mit dem Überstundenzuschlag nach § 8 Ziff. 1e zu bezahlen.



## **V. Betriebe ohne Betriebsrat**

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

## **VI. Teilzeitarbeit**

1. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten für Teilzeitbeschäftigte nach Maßgabe des vereinbarten Umfangs ihrer Beschäftigung.
2. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Angestelltem vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche Wochenarbeitszeit unterschreitet.
3. Bei Arbeit auf Abruf soll der Arbeitgeber dem Angestellten mindestens 4 Tage im voraus den Arbeitsantritt und die Lage der Arbeitszeit mitteilen. Bestehende günstigere betriebliche Regelungen gelten weiter.
4. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen haben Teilzeitbeschäftigte bei entsprechender Eignung Vorrang. Dies gilt nicht, wenn ein Arbeitsplatz mit Beschäftigten besetzt werden soll, deren bisheriger Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen wegfällt bzw. wenn dies zu erwarten ist.
5. Für Vollzeitbeschäftigte kann für die Dauer bis zu 4 Jahren eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit vereinbart werden, wenn die Kindererziehung oder die Pflege erkrankter Familienangehöriger dies erfordern.



## § 4 Beschäftigungssicherung\*

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

Die Beschäftigten haben mindestens Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Weitere Einzelheiten können in der Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Beschäftigten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

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

---

### \* Protokollnotiz:

Mit dieser Regelung entfällt der bisherige Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und Ausbildung für die Angestellten der Druckindustrie in Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt vom 16. Mai 2000



## **§ 5**

### **Gehalt**

1. Die tarifliche Regelung der Gehälter erfolgt durch den Gehaltstarifvertrag für Angestellte der Druckindustrie in Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt.
2. Die Angestellten werden entsprechend der Art ihrer Ausbildung und Tätigkeit in die im Gehaltstarifvertrag festgelegten Gehaltsgruppen eingestuft.  
Übt ein Angestellter dauernd mehrere Tätigkeiten aus, die in verschiedene Gehaltsgruppen fallen, so wird er entsprechend seiner überwiegenden Tätigkeit eingestuft.
3. Die tariflichen Gehaltssätze sind Mindestgehälter. Darüber hinaus unterliegen die Gehälter der freien Vereinbarung. Zulagen sollen ausgewiesen werden.
4. Die Gehaltszahlung kann bargeldlos erfolgen. Hierüber sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Bei bargeldloser Gehaltszahlung erhält jeder Angestellte eine pauschale Abgeltung über die Kontoführungsgebühren in Höhe von 1,28 Euro monatlich.



## § 6 Überstunden

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

Keine Überstunden sind vor- oder nachgeholte Fehlstunden.

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

2. Überstunden sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Die Geschäftsleitung ist jedoch berechtigt, betrieblich notwendige Überstunden im Rahmen der zulässigen Höchstgrenzen anzuordnen. § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG ist zu beachten.
3. Überstunden sind möglichst wechselseitig von den betreffenden Angestellten zu leisten, falls nicht wichtige Gründe entgegenstehen.
4. Überstunden können in Geld oder Freizeit abgegolten werden. Eine Pauschalabgeltung der Überstunden ist zulässig.
5. Bei Kurzarbeit sind die über die verkürzte tägliche Arbeitszeit hinaus zu leistenden Überstunden bis zur vollen regelmäßigen für den Betrieb oder die Betriebsabteilungen vereinbarten Arbeitszeit ohne Überstundenzuschlag zu bezahlen. Über die volle regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden sind mit den Überstundenzuschlägen gem. § 8 Ziff. 1 e) zu bezahlen.
6. Bei mehr als 2 Überstunden, die hintereinander folgen oder sich auf die Zeit vor Beginn und nach Schluss der vereinbarten Arbeitszeit verteilen, ist jedem Angestellten eine viertelstündige und bei mehr als 3 Überstunden eine halbstündige Pause zu gewähren. Eine Pauschalierung ist zulässig.
7. In Sonderfällen werden Arbeitsleistungen einzelner Angestellter, z.B. Fertigmachen der Post und des Versandes, wenn sie nicht länger als 15 Minuten täglich über die angeordnete Arbeitszeit hinausgehen, nicht besonders vergütet. Durch diese Bestimmung darf jedoch die regelmäßige Arbeitszeit für dieselben Angestellten nicht dauernd verlängert werden.
8. Anspruch auf Entgelt für geleistete Mehrarbeit sowie für an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit besteht nur, wenn sie von der Geschäftsleitung oder deren Beauftragten angeordnet oder nachträglich genehmigt wird.

---

\* **Schiedsspruch des Zentralen Schiedsgerichts vom 6.11.1975 zum wortgleichen MTV gewerblich:**

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



## § 7

### Arbeit an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen, Antrittsgebühr

1. a) Die zuschlagspflichtige Arbeitszeit an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen liegt innerhalb der Zeitspanne von 24 Stunden. Ihr Beginn am Sonntag- oder Feiertagsmorgen ist derselbe wie der nach § 8 Ziff. 1 a) vereinbarte Beginn der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit.
- b) Eine am Samstag begonnene Nachtschicht ist keine Sonntagsarbeit. Eine am Abend vor einem Feiertag begonnene Nachtschicht ist keine Feiertagsarbeit.

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

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

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

Gehalts-Gruppe	Eintritt in die Gruppe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren
1	66,-	72,-	81,-	90,-
2	67,-	77,-	87,-	96,-
3	78,-	89,-	100,-	111,-
4	107,-	113,-	120,-	126,-
5	129,-	136,-	144,-	
6	154,-	163,-	171,-	
7	196,-			

- b) Beträgt die Arbeitszeit bis zu 3 Stunden, ist die halbe Antrittsgebühr zu bezahlen. Fallen bis zu 2 Arbeitsstunden der Arbeitszeit des vorangehenden oder nachfolgenden Arbeitstages in die tarifliche Sonn- oder Feiertagsarbeit, besteht kein Anspruch auf die Antrittsgebühr. § 8 Ziff. 2a bleibt unberührt.
- c) Die Antrittsgebühr ist ein Sonn- und Feiertagszuschlag. Eine mehrfache Bezahlung der Antrittsgebühr an einem Tag ist ausgeschlossen.
- d) Die Herstellung ist abgeschlossen, wenn die Zeitung oder Zeitschrift die Druckmaschine verlassen hat.



## § 8 Zuschläge

1. Zuschläge sind auf der Berechnungsgrundlage von 1/165 des vereinbarten Monatsgehalts wie folgt zu bezahlen:

a) Für Nachtarbeit:

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

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

Die Arbeitszeit außerhalb der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit ist zuschlagspflichtige Nachtarbeit.

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

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

Diese können in beiderseitigem Einvernehmen auch in Freizeit abgegolten werden.

Eine am Freitagabend begonnene Nachtschicht ist keine Samstagsarbeit.

c) Für Sonntagsarbeit [§ 7 Ziff. 1 a)]: 115 %

d) Für Feiertagsarbeit [§ 7 Ziff. 1 a)]: 170 %

e) Für Überstunden [§ 6 Ziff. 1]:

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

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

Dabei gilt eine Schicht als

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



2. Treffen verschiedene Zuschläge zusammen, gilt folgende Regelung:
- a) Zuschläge für Nachtarbeit werden neben den Zuschlägen für Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt.
  - b) Zuschläge für Samstagsarbeit, Sonntagsarbeit oder Feiertagsarbeit werden nicht nebeneinander bezahlt, vielmehr besteht nur Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag.
  - c) Zuschläge für Überstunden werden nicht neben Zuschlägen für Nachtarbeit bezahlt. Ist der Überstundenzuschlag jedoch höher als der Nachtarbeitszuschlag, so wird er neben dem Nachtarbeitszuschlag bezahlt, allerdings nur in der Höhe der Differenz beider Zuschläge.
  - d) Zuschläge für Überstunden werden nicht neben Zuschlägen für Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt. Wird jedoch an Sonn- oder Feiertagen länger als 8 Stunden gearbeitet, ist neben dem Zuschlag für Sonn- oder Feiertagsarbeit ab der 9. Stunde der Überstundenzuschlag zu bezahlen.
3. Pauschale Vereinbarungen zur Abgeltung von Ansprüchen auf Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsbezahlung sowie in anderen in diesem Tarifvertrag genannten Fällen sind zulässig. Der Betrag der Pauschale muss im Durchschnitt den Betrag erreichen, der sich bei Einzelberechnung ergeben würde. Steuerbegünstigte pauschalisierte Beträge sind dabei in der Vereinbarung als solche auszuweisen.



## § 9 Tarifliche Jahresleistung

### I. Anspruch

1. Angestellte und Auszubildende haben Anspruch auf eine tarifliche Jahresleistung unter folgenden Voraussetzungen:  
  
Der volle Anspruch entsteht bei einem ungekündigten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis, das seit dem 4. Januar bis einschließlich 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres besteht.
2. Die volle tarifliche Jahresleistung beträgt 95 % des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen monatlichen Tarifgehaltes bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung.  
  
Dies gilt auch für Angestellte, die im Fälligkeitsjahr ihre Ausbildung beendet haben sowie bei Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt.  
  
Die Auszahlung der Jahresleistung ist spätestens zum 31. Dezember eines jeden Jahres fällig. Frühere Auszahlungen gelten als Vorschuss.
3. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung nach dem Verhältnis ihrer vereinbarten zur tariflichen Arbeitszeit.

### II. Teilanspruch

1. Angestellte und Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis nach dem 4. Januar des laufenden Fälligkeitsjahres beginnt und die die Probezeit bestehen, erhalten für jeden vollen Monat des Bestehens ihres Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses 1/12 der tariflichen Jahresleistung.
2. Angestellte bzw. Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr nur teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.
3. Angestellte, die wegen Erwerbsminderung oder wegen Erreichen der Altersgrenze ausscheiden, erhalten eine anteilige Leistung, auch wenn das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember nicht mehr besteht. In diesen Fällen wird die Auszahlung der Jahresleistung fällig mit dem Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung haben die betreffenden Angestellten Anspruch auf eine anteilige Jahresleistung. Dies gilt nicht bei arbeitgeberseitiger Kündigung aus wichtigem Grund und bei verhaltensbedingter Kündigung.  
  
Bei arbeitnehmerseitiger Kündigung erhalten Angestellte eine anteilige Jahresleistung nur nach im Zeitpunkt des Kündigungsausspruches bestehender 5-jähriger Betriebszugehörigkeit.  
  
Für den Monat des Ausscheidens besteht ein anteiliger Anspruch der tariflichen Jahresleistung, der sich nach der in IV. Ziffer 2 genannten Formel errechnet.
5. Befristet Beschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung, sofern das Arbeitsverhältnis 6 Monate bestanden hat.



### III. Betriebliche Regelungen

1. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Fälligkeit der Jahresleistung bis zum 31.03. des Folgejahres verschoben werden.
2. Dasselbe gilt in Betrieben bis zu 35 Beschäftigten für den teilweisen Entfall der Jahresleistung, die mindestens 50 % des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen monatlichen Tarifgehaltes betragen muss. Voraussetzung ist, dass im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgen.
3. Vorstehende Regelungen können auch in Betrieben durchgeführt werden, die nicht betriebsratsfähig sind oder wo zurzeit kein Betriebsrat gebildet ist. Entsprechende betriebliche Regelungen erfolgen nach Zustimmung der Belegschaft.

### IV. Anspruchskürzung / Berechnungsgrundlagen

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

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

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

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

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

Dasselbe gilt für Zeiten ohne Arbeitsleistung nach dem Mutterschutzgesetz.

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

4. Die tarifliche Jahresleistung bleibt bei der Berechnung aller tariflichen und gesetzlichen Durchschnittsentgelte und in sonstigen Fällen außer Ansatz, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind.
5. Während des Fälligkeitsjahres aufgrund vom Arbeitgeber festgelegter oder vereinbarter Regelung bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, wie z. B. Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld und Ähnliches, können auf diese tarifliche Jahresleistung angerechnet werden.



## § 10 Urlaub / Altersfreizeit

### I. Urlaubsanspruch

1. In jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) hat jeder Angestellte bzw. Auszubildende Anspruch auf 30 Tage bezahlten Erholungsurlaub (Jahresurlaub). Besondere gesetzliche Urlaubsansprüche (z.B. für Schwerbehinderte) bleiben unberührt.
2.
  - a) Im Fall einer regelmäßigen 5-Tage-Woche werden alle Arbeitstage als Urlaubstage gerechnet.  
  
Bei einer Arbeitszeitverteilung beispielsweise mit 6 Arbeitstagen in der ersten und 4 Arbeitstagen in der folgenden Woche wird jeder dieser Arbeitstage als Urlaubstag gezählt.  
  
Im Ausnahmefall einer 6-Tage-Woche gelten je Urlaubswoche nur fünf Arbeitstage als Urlaubswoche.
  - b) Angestellte, die regelmäßig an weniger als 5 Tagen einer Woche arbeiten, haben einen anteiligen Anspruch.
  - c) Für Angestellte, die nicht regelmäßig von Montag bis Freitag arbeiten (unständig Beschäftigte), muss im Voraus festgelegt werden, welche Tage der Woche während des Urlaubs nicht als tarifliche Urlaubstage zählen, gleichwohl aber arbeitsfrei bleiben. Diese Festlegung erfolgt im Rahmen der Urlaubsgrundsätze gem. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.
3. Für jeden Kalendermonat des bestehenden Arbeitsverhältnisses im gleichen Betrieb besteht Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubs.  
  
Ein angefangener Kalendermonat wird als voller gerechnet, wenn der Angestellte an mehr als der Hälfte der Arbeitstage dieses Kalendermonats im gleichen Betrieb gearbeitet hat.  
  
Fällt die kurzfristige Beschäftigung eines Angestellten in 2 aufeinanderfolgende Kalendermonate, entsteht 1/12 Urlaubsanspruch, wenn die Zusammenrechnung der Arbeitstage mehr als 20 Tage ergibt.
4. Der Angestellte hat Anspruch auf vorschussweise Gewährung auch des Urlaubsteils, der gemäß der Zwölftelung bei Antritt desurlaubes noch nicht fällig ist.  
  
Diesen Vorschuss auf die Urlaubsbezahlung (Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsentgelt) kann der Arbeitgeber vom Angestellten zurückverlangen bzw. bei der letzten Gehaltsabrechnung einbehalten, wenn der Angestellte kündigt, es sei denn, seine Kündigung beruht auf Verhalten des Arbeitgebers, welches den Angestellten zur fristlosen Kündigung berechtigen würde.  
  
Bei arbeitgeberseitiger Kündigung kann der Vorschuss nur dann zurückverlangt werden, wenn die Kündigung auf Verhalten des Angestellten beruht, welches den Arbeitgeber zur fristlosen Entlassung berechtigen würde.
5. Der Urlaub kann erstmalig nach 6-monatiger Beschäftigung geltend gemacht werden. Bei Ausscheiden vor Ablauf der 6 Monate besteht Anspruch auf den anteiligen Urlaub gemäß der Beschäftigungsdauer. Bei der Zwölftelung sich ergebende Bruchteile von weniger als einem  $\frac{1}{2}$  Tag sind auf einen  $\frac{1}{2}$  Tag, Bruchteile von mehr als einem  $\frac{1}{2}$  Tag sind auf 1 ganzen Tag aufzurunden.  
  
Bleibt die Beschäftigungszeit des Angestellten im Laufe des Kalenderjahres, in dem er neu in den Betrieb eintritt, unter der tariflichen Sechsmonatsfrist, erwirbt der Angestellte den seiner Beschäftigungszeit entsprechenden Urlaubsanspruch mit Ablauf des betreffenden Kalenderjahres. Kann der auf das Eintrittsjahr entfal-



lende Urlaub nicht gewährt werden, erhöht sich der für das nächste Jahr zu gewährende Urlaub um den auf das Eintrittsjahr entfallenden Urlaubsanteil.

## II. Urlaubsbezahlung

1. Die Urlaubsbezahlung besteht aus dem Durchschnittsgehalt [Ziff. 2] und dem zusätzlichen Urlaubsgeld [Ziff. 3]. Der Angestellte hat Anspruch auf Auszahlung einer angemessenen Pauschale bei Antritt seines Urlaubs. Die endgültige Abrechnung der Urlaubsbezahlung erfolgt zum Zeitpunkt der nächsten Gehaltsabrechnung.

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

2. Durchschnittsgehalt

- a) Grundlage für die Berechnung des Durchschnittsgehaltes ist der Durchschnittsverdienst der drei vollen Gehaltsabrechnungsmonate (Berechnungszeitraum), die dem Monat, in dem der Urlaub beginnt, vorausgehen, jedoch ohne
  - Überstundenbezahlung,
  - Zuschläge für Feiertagsarbeit,
  - Antrittsgebühr,
  - Vermögenswirksame Leistungen,
  - Kontoführungsgebühr,
  - tarifliche Jahresleistung,
  - zusätzliches Urlaubsgeld für im Berechnungszeitraum bereits genommenen Urlaub und
  - sonstige Einmalzahlungen.
- b) Fallen in den Berechnungszeitraum Zeiten ohne Arbeitsentgelt, ohne fortgezahltes Gehalt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes oder ohne Urlaubsentgeltzahlung, treten an Stelle der Gehaltsabrechnungszeiträume, in welche diese Zeiten gefallen sind, die entsprechenden Zahlen aus den Gehaltsabrechnungszeiträumen vor dem Berechnungszeitraum.
- c) Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, der in die vereinbarte Wochenarbeitszeit einbezogen ist, und wurde an einem solchen Feiertag gearbeitet, wird für den Durchschnittslohn anstelle des Zuschlages für Feiertagsarbeit der Zuschlag für Sonntagsarbeit berücksichtigt.
- d) Zur Errechnung des Durchschnittsgehaltes je Urlaubstag wird bei einer 5-Tage-Woche der Bruttoverdienst des Berechnungszeitraumes geteilt durch den Divisor 65\*.

---

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

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



- e) Mit dem Betriebsrat kann ein längerer Berechnungszeitraum bis zu 1 Jahr an Stelle des in Ziffer a) genannten vereinbart werden. Dieser gilt dann für alle Angestellten des Betriebes einheitlich. Der Divisor ist entsprechend umzurechnen.
- f) Im Berechnungszeitraum und während des Urlaubs eintretende Gehaltserhöhungen werden entsprechend berücksichtigt.
- g) Fällt in den der Berechnung zugrunde liegenden Zeitraum Kurzarbeit, sind für die Ermittlung des Bruttoverdienstes, aus dem sich das Durchschnittsgehalt errechnet, mindestens  $\frac{3}{4}$  der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 3 I Ziff. 1 zugrunde zu legen.

### 3. Zusätzliches Urlaubsgeld

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

Das zusätzliche Urlaubsgeld pro Urlaubstag beträgt 50 % des vereinbarten Monatsgehaltes bzw. der Ausbildungsvergütung geteilt durch 22.

- 4. Im Fall des Ausscheidens eines Angestellten während des Urlaubsjahres kann die vorschussweise zuviel geleistete Urlaubsbezahlung (Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld) bei der Endabrechnung einbehalten oder zurückgefordert werden, wenn das Ausscheiden aufgrund eigener Kündigung des Angestellten oder aufgrund einer berechtigten fristlosen Entlassung durch den Arbeitgeber erfolgt.

Die Rückzahlung entfällt, wenn das Ausscheiden aufgrund einer fristgemäßen Kündigung seitens des Arbeitgebers oder aufgrund einer berechtigten fristlosen Kündigung seitens des Arbeitnehmers erfolgt.

## III. Abgeltung / Verfall

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

## IV. Altersfreizeit

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



## § 11

### Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen

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

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

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

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

3. Der Angestellte erhält eine Freistellung bei:

a) eigener Eheschließung	für 1 Tag
b) Niederkunft der Ehefrau	für 2 Tage
c) Tod von Kindern, des Vaters, der Mutter und des Ehegatten	für 2 Tage.
4. Grund und Zeitpunkt der beanspruchten Freistellung sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und nachzuweisen. In den Fällen von Ziff. 2 ist zusätzlich die voraussichtliche Dauer mitzuteilen und nachzuweisen.
5. Die Freistellung erfolgt nur in zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis. Außer im Fall von Ziff. 3 c) besteht kein Anspruch, wenn der Angestellte aus anderen Gründen nicht arbeitet (z.B. arbeitsfreie Tage, Sonn- oder Feiertage, Krankheit, Urlaub).
6. Der Angestellte hat Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts, das er im Falle der Arbeitsleistung verdient hätte. Dazu gehören auch Zuschläge aller Art sowie Überstundenverdienste, Antrittsgebühren bleiben unberücksichtigt.

In den Fällen der Ziff. 2b), c) und d) erfolgt Gehaltsfortzahlung nur in dem Umfang, in dem Ersatzleistungen von dritter Seite nicht erfolgen oder beansprucht werden können.



7. Bei Betriebsstörungen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat (in Fällen höherer Gewalt, Strommangel und dgl.), ist das Gehalt für die an den Störungstagen ausfallende Arbeitszeit jeweils bis zu 2 Stunden zu bezahlen. Während dieser Zeit dürfen die Angestellten auch mit anderen als sonst von ihnen verrichteten zumutbaren Arbeiten beschäftigt werden. Für eine über 2 Stunden an jedem Störungstag hinaus ausfallende Arbeitszeit besteht keine Gehaltszahlungspflicht.
8. Wenn die betrieblichen Verhältnisse es ermöglichen, ist Angestellten, die zu Arbeitstagen, beruflichen und anderen Lehrgängen mit dem Ziel weiterer Aus- und Fortbildung von einem oder beiden Tarifpartner einberufen werden, die hierfür erforderliche unbezahlte Freizeit zu gewähren. Das gleiche gilt für Tarifkommissionssitzungen des Tarifpartners, für Gewerkschaftstage und Landesbezirkstage.



## § 12 Krankheit, Kur- und Heilverfahren

1. In Fällen von Erkrankungen und Unfällen, bei Kuren und Heilverfahren sowie bei solchen Schonungszeiten, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind, wird das Arbeitsentgelt bis zur Dauer von 6 Wochen unabhängig von § 4 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes fortgezahlt.
2. Als Arbeitsentgelt im Sinne der Ziff. 1 gilt abweichend von § 4 Abs. 1 aufgrund von § 4 Abs. 4 Entgeltfortzahlungsgesetz der Durchschnittsverdienst der 3 abgerechneten Gehaltsabrechnungsmonate (Berechnungszeitraum), die dem Monat, in der die Arbeitsunfähigkeit beginnt, vorausgehen. Mit dem Betriebsrat kann ein längerer Zeitraum bis zu einem Jahr vereinbart werden.  
  
Bei der Berechnung des Arbeitsentgelts bleiben die Überstundenbezahlung, Zuschläge für geleistete Feiertagsarbeit, die Antrittsgebühr sowie Einmalzahlungen unberücksichtigt. Im Übrigen gilt § 10 II Ziff. 2a). Zur Ermittlung des täglichen Arbeitsentgeltes wird der festgestellte Durchschnittsverdienst durch 65\* geteilt.  
  
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 Gehaltsausfalls bleiben die Überstundenbezahlung, die Antrittsgebühr sowie Einmalzahlungen unberücksichtigt.
3. Sowohl die Antragstellung als auch die Bescheiderteilung über Kur- oder Heilverfahren hat der Angestellte dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Hierbei ist auch mitzuteilen, ob die Antragstellung oder der Bescheid auf einem Unfall beruhen, für welchen die Haftung Dritter in Betracht kommt.
4. Wird dem 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.
5. Zum Ausgleich für die gesetzliche Absenkung des Krankengeldes von 80 % auf 70 % zahlt der Arbeitgeber bis zur Dauer von 3 Monaten über die Frist nach Ziff. 1. hinaus einen pauschalen Zuschuss zum Krankengeld in Höhe von 11,1 % des Nettokrankengeldes (Krankengeld abzüglich 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 der Lohnsteuerklasse I bzw. IV beträgt der Zuschuss 12,7 % des Nettokrankengeldes. Der Zuschuss wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.\*\*
6. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

---

\* Der Divisor ist unterschiedlich, je nach Zahl der vereinbarten Arbeitstage je Woche:

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

\*\* Es besteht Einigkeit, dass Änderungen der Ziff. 6 der Tarifvertragsparteien für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie auch für die Angestellten übernommen werden.



### § 13 Hinterbliebenengeld

1. Hinterlässt ein Angestellter bei seinem Tode einen unterhaltsberechtigten Ehegatten und (oder) unterhaltsberechtignte Kinder unter 21 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht beendet ist, so ist das Gehalt für den Sterbemonat auszusahlen.

Außerdem wird den o. g. Hinterbliebenen ein Sterbegeld nach folgender Staffelung gezahlt:

Nach einer ununterbrochenen Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit von

- |    |                       |                          |
|----|-----------------------|--------------------------|
| a) | mindestens 1 Jahr:    | ein halbes Monatsgehalt, |
| b) | mindestens 10 Jahren: | ein Monatsgehalt,        |
| c) | mindestens 25 Jahren: | zwei Monatsgehälter.     |

War der Angestellte ledig, wird das Sterbegeld an die Eltern des Verstorbenen ausbezahlt, wenn dieser deren Alleinversorger war.

2. Ist der Tod durch Unfall im Betrieb verursacht, so entsteht der Anspruch sofort.
3. Bei mehreren Unterhaltsberechtigten bestimmt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Empfangsberechtigten.
4. Die Zahlungen nach Ziffer 1 und 2 können auf Leistungen, die ausschließlich vom Unternehmer zugunsten der Angehörigen verstorbener Mitarbeiter aufgebracht werden, angerechnet werden.



## § 14

### Einstellung, Kündigung und Zeugnis

1. Bei der Einstellung oder nach Ablauf einer etwa vereinbarten Probezeit soll ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Aus dem Anstellungsvertrag sollen Tätigkeitsbereich, die Tarifgruppe, Höhe und Zusammensetzung etwaiger übertariflicher Zulagen und gesonderte pauschale Vergütungen für Überstunden usw. sowie besonders vereinbarte Kündigungsfristen hervorgehen. Leistungszulagen sind als solche zu bezeichnen.
2. Die Probezeit soll drei Monate betragen und darf sechs Monate nicht überschreiten.
3. Das Arbeitsverhältnis eines Angestellten kann unter Einhaltung einer beiderseitigen Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.  
  
Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gelten darüber hinaus die Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB in seiner jeweiligen Fassung.
4. Während der Kündigungsfrist, wenn die Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt, sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Anstellungsverhältnisses ist dem Angestellten auf Verlangen ausreichend Zeit zum Nachsuchen einer anderen Stellung zu gewähren. Ein Gehaltsabzug für diese Zeit darf nicht erfolgen.
5. 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 sich auf Verlangen auch auf Führung und Leistung zu erstrecken. Im Bedarfsfall kann der Angestellte ein Zwischenzeugnis verlangen, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat.
6. Bei Kurzarbeit von mehr als 6 Wochen können die betroffenen Angestellten das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist lösen.



**§ 15**  
**Sonderregelungen für**  
**Arbeiten an Bildschirmgeräten**

1. Ärztliche Untersuchung

- a) Der Arbeitgeber 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 und die Kosten für vom Arzt verordnete und ausschließlich für die Arbeit erforderliche Arbeitsmittel (Brillen u.ä.) trägt der Arbeitgeber, 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 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 Unterbrechungen ist nicht zulässig.
- b) Für Bildschirmkorrektur gilt die Unterbrechungsregelung gemäß 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 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 gemäß Absatz 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 der Betriebsarzt, die Sicherheitsfachkräfte und der Betriebsrat im Rahmen der geltenden Gesetze einzubeziehen.

Die vom Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften herausgegebenen Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich sind in die Beratung einzubeziehen.

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

---

**Protokollnotiz:**

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



**§ 16**  
**Ausschlussfristen**

1. Tarifliche Ansprüche sind wie folgt geltend zu machen:
  - a) Ansprüche auf Mehrarbeit-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge innerhalb von sechs Wochen nach Vorliegen der Gehaltsabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen.
  - b) Sonstige tarifliche Geldansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.
2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter Ziff. 1 festgesetzten Fristen ist ausgeschlossen.
3. Ist ein tariflicher Anspruch rechtzeitig geltend gemacht und wird die Erfüllung desselben abgelehnt, so ist dieser Anspruch innerhalb von 3 Monaten nach der ausdrücklichen Ablehnung rechtshängig zu machen. Eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen.



## § 17 Tarifschiedsgericht

1. Zur Erledigung von Streitfällen, die sich bei Auslegung dieses Tarifvertrages oder der Gehaltstarifvereinbarung ergeben, kann ein Tarifschiedsgericht angerufen werden, das aus je drei Arbeitgeber- und Angestelltenbeisitzern besteht. Die Beisitzer werden von Fall zu Fall von den Tarifvertragsparteien bestellt. Personen, die an den zu behandelnden Streitfällen beteiligt sind, dürfen nicht als Beisitzer verwendet werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann das Schiedsgericht unter dem Vorsitz eines Unparteiischen erneut zusammentreten.
2. Die Tarifvertragsparteien können sich auch darüber verständigen, dass das Schiedsgericht sofort unter Vorsitz eines Unparteiischen tagt. Der unparteiische Vorsitzende soll, wenn eine Einigung über seine Person nicht zustande kommt, vom Präsidenten des Sächsischen Landesarbeitsgerichts bestellt werden, auch dieser selbst kann den Vorsitz übernehmen. Die Entscheidungen des Schiedsgerichts sind für beide Teile bindend.
3. Das Schiedsgericht kann auch in Tätigkeit treten, wenn dieser Vertrag gekündigt wird und über den Neuabschluss eine Verständigung in unmittelbaren Verhandlungen nicht zu erzielen ist. In diesen Fällen fällt das Schiedsgericht einen Schiedsspruch, über dessen Annahme oder Ablehnung sich beide Tarifvertragsparteien innerhalb einer Woche nach seiner Verkündung gegenseitig und gegenüber dem Vorsitzenden zu erklären haben.



**§ 18**  
**Schlussbestimmungen**

1. Bestehende günstigere Bedingungen, als sie dieser Tarifvertrag vorsieht, werden durch den Tarifvertrag nicht aufgehoben.
2. Jedem Angestellten und Auszubildenden ist seitens der Geschäftsleitung, falls er selbst nicht im Besitz eines Abdruckes dieses Tarifvertrages ist, Einsicht in den Tarifvertrag zu gewähren.
3. Alle Fälle, die in diesem Tarifvertrag nicht geregelt sind, unterliegen der freien Vereinbarung.
4. Der Manteltarifvertrag tritt rückwirkend zum 15.07.2005 in Kraft.

Der Tarifvertrag kann mit sechsmonatiger Frist zum Quartalsende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2009. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Leipzig, 18. Dezember 2006

Leipzig, 18. Dezember 2006

**Verband Druck und Medien**

**Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt e.V.**

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di**

**Fachbereich Medien Kunst und Industrie**



