



ver.di Landesbezirk NRW

Fachbereich Medien, Kunst und Industrie

Manteltarifvertrag

**für Angestellte der Druckindustrie
im Land Nordrhein-Westfalen**

Gültig ab 15. Juli 2005

Kündbar zum 31. Dezember 2009

Herausgegeben von den vertragsschließenden Organisationen

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Arbeitszeit	4
§ 3 Beschäftigungssicherung	9
§ 4 Überstunden	10
§ 5 Kurzarbeit	11
§ 6 Gesundheitsschutz	11
§ 7 Nacht-, Sonntags- u. Feiertagsarbeit	11
§ 8 Gehaltsregelung	13
§ 9 Tarifliche Jahresleistung	14
§ 10 Urlaub/Altersfreizeit	16
§ 11 Urlaubsbezahlung	17
§ 12 Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Kur- und Heilverfahren	18
§ 13 Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen	19
§ 14 Hinterbliebenenbezüge	20
§ 15 Anstellung	20
§ 16 Probezeit, Teilzeitbeschäftigung, Aushilfe	21
§ 17 Kündigung und Zeugnis	21
§ 18 Ausschlussfristen für die Geltendmachung gegenseitiger Ansprüche	21
§ 19 Tarifschiedsgericht	22
§ 20 Schlussbestimmungen, Vertragsunterzeichnung	22

Anhang

• Ausbildungsbestimmungen	23
• Schieds- und Schlichtungsordnung	24
• Tarifvertrag zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen	27
• Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen	30
• Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen	34
• Ergänzende Vereinbarung zum Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen	37

Zwischen dem

Verband Druck und Medien Nordrhein e.V., Düsseldorf,

sowie dem

Verband Druck und Medien Westfalen-Lippe e.V., Lünen,

einerseits

und

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen,
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie, Düsseldorf**

andererseits

wird für die Angestellten der Druckindustrie des Landes Nordrhein-Westfalen folgender

Manteltarifvertrag

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Der Manteltarifvertrag gilt:

1. räumlich für das Land Nordrhein-Westfalen;
2. fachlich für die Betriebe der Druckindustrie;
3. persönlich:
 - a) für die Angestellten
 - b) für die kaufmännisch Auszubildenden in anerkannten Ausbildungsberufen.
4. Nicht als Angestellte im Sinne dieses Vertrages gelten Angestellte, deren Aufgabenbereich über die Arbeitsanforderungen (Oberbegriffe) der höchsten Gehaltsgruppe gemäß Einzelarbeitsvertrag hinausgeht.

Protokollnotiz:

Soweit im Folgenden lediglich die männliche Form verwandt wird, sind auch weibliche Angestellte, Arbeitnehmerinnen und Mitarbeiterinnen usw. gemeint.

§ 2 Arbeitszeit

I. Dauer der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit ist diese im Durchschnitt zu erbringen.
2. Ist eine längere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, so kann der Ausgleich zur tariflichen Arbeitszeitdauer nach Ziff. 1 auch dadurch erfolgen, dass für jede geleistete halbe Stunde wöchentlicher Arbeitszeitverlängerung drei bezahlte Freistellungs-tage im Jahr gewährt werden. Dabei sind Auftragslage und Beschäftigungssituation des Betriebes zu berücksichtigen. Fällt einer dieser freien Tage mit Zeiten einer Krankheit oder einer Abwesenheit aus sonstigen Gründen (z.B. § 13 MTV) zusammen, so ist er verbraucht. Beim Zusammentreffen mit Tarifurlaub wird dieser insoweit nicht verbraucht. Die freien Tage sind innerhalb eines Jahres abzunehmen, andernfalls verfallen sie.
3. Für fachfremde Angestellte (z.B. Pförtner) kann die tägliche Arbeitszeit einzelvertraglich vereinbart oder geändert werden, soweit in ihre Arbeitszeit in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Über die Zahlung von Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen sind im Hinblick auf Arbeitsbereitschaft einzelvertragliche Vereinbarungen zu treffen.
4. In Fällen von Arbeitsmangel ist zur Vermeidung von Kündigungen 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 gem. 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.

Protokollnotiz:

Zur Produktion für Zeitungen gehört auch die Anzeigenannahme und –bearbeitung in Geschäftsstellen und Schalterhallen.

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 13 weitere 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 gelten folgende Grundsätze:

- a) 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
 - b) Eine am Freitagabend begonnene Nachtschicht ist keine Samstagsarbeit.
4. Ziffer 2. 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.

Protokollnotiz:

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

5. Für den einzelnen Angestellten bleibt es bei der 5-Tage-Woche. Bei Einbeziehung des Samstags in die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sind die zwei arbeitsfreien Tage zusammenhängend zu gewähren. Bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse oder zugunsten längerer Freizeitblöcke können die freien Tage auch einzeln gewährt bzw. genommen werden.
6. Hinsichtlich der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen bleibt es bei den gesetzlichen Regelungen. Durch betriebliche Vereinbarung muss festgelegt werden, welchen arbeitsfreien Werktag die Angestellten für den entgangenen Sonntag erhalten. Nach Möglichkeit soll dies der Samstag sein.
7. Arbeitszeitverteilungspläne mit ungleichmäßiger Verteilung der Tages- und/oder Wochenarbeitszeit sind aus betrieblichen Gründen zulässig. Durch Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sind Regelungen für die Planungsänderung durch kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit zu vereinbaren.

Der Ausgleich zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann über Zeitkonten abgerechnet werden und ist in der Betriebsvereinbarung zu regeln. Dabei ist ein gleich bleibender Monatslohn zu zahlen, der durch Multiplikation des Stundenlohnes mit dem Faktor 152 zu ermitteln ist. Auf den Zeitkonten können bis zu 220 Plusstunden und 70 Minusstunden angesammelt werden. Bestehende betriebliche Regelungen können fortgeführt werden.

8. Die täglichen Pausen betragen insgesamt 1/2 Stunde, soweit gesetzliche und tarifliche Bestimmungen nichts anderes vorschreiben. Im Interesse der Beschäftigten ist eine Verlängerung der Pausen mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu 2 Stunden zulässig.

Protokollnotiz zur Besitzstandsregelung vom 6. Mai 1987:

Angestellte, die in drei- oder mehr als dreischichtiger Produktion arbeiten, erhalten ab dem 1. April 1988 als Bestandteil der Arbeitszeit je Schicht 12 Minuten der gesetzlichen Pause

bezahlt. Soweit Pausen bisher betriebsüblich bezahlt werden, kann diese betriebliche Bezahlung mit der tariflichen verrechnet werden.

Soweit aufgrund von Betriebsvereinbarungen, Entscheidungen von Einigungsstellen, Betriebsübung oder dergleichen an diese Angestellten bisher bezahlte Pausen oder Überlappzeiten gewährt werden, gelten diese als zur regelmäßigen Arbeitszeit gehörend.

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 das vereinbarte Gehalt fortgezahlt.

- b) Der Anspruch auf eine Freischicht entsteht auch dann, wenn aus betrieblichen Gründen innerhalb des Bemessungszeitraumes in mindestens

15 Wochen pro Viermonatszeitraum bzw.
22 Wochen pro Sechsmonatszeitraum bzw.
45 Wochen pro Zwölfmonatszeitraum

in Wechselschicht oder Nachtarbeit gearbeitet worden ist. Anteilige Ansprüche werden nicht gewährt.

- c) Die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen wird nicht berührt durch

- Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlungsanspruch,
- Kuren mit Entgeltfortzahlungsanspruch
- Zeiten bezahlten Urlaubes
- sonstige in der Person liegende Arbeitsverhinderungen im Sinne von § 13, bei anderen in der Person des Angestellten liegenden Gründen bis zu einem Umfang von 4 Tagen.
- Freistellungszeiten gemäß § 37 Abs. 6 und 7, § 38 BetrVG.,
- Befreiung von einer bis dahin geleisteten Wechselschicht oder Nachtarbeit infolge des Mutterschutzes.

- d) Als Wechselschicht gelten auch versetzte Arbeitszeiten, bei denen die Zeitversetzung hinsichtlich des Arbeitsbeginns mindestens 6 Stunden beträgt.

Der Begriff der „gleichmäßig verteilten“ Wechselschicht erfordert, dass der Anteil der Spät- oder Nachtschichten mindestens 1/3 der Gesamtschichtzeit betragen muss.

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

Teilzeitangestellte, 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.

Protokollnotiz zur Durchführung des Freischichtenanspruches bei Erreichen einer neuen Anspruchsstufe:

Eine Anwartschaft, die bei Inkrafttreten des Tarifvertrages bestand, kann noch nach § 2 Ziff. 2. MTV in der Fassung vom 27. Februar 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 Angestellten eine frühere Gewährung der Freischicht ermöglicht. Es ist immer die Lösung heranzuziehen, die den Angestellten am meisten begünstigt.

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

1. Am Samstag vor Ostern und Pfingsten, am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit spätestens um 13.00 Uhr, wobei die an diesem Tage etwa festgesetzte Mittagspause entfällt. Die an diesem Tage ausfallende Arbeitszeit gilt als abgeleistet und ist zu bezahlen.

Wegen dringender betrieblicher Notwendigkeiten kann über 13.00 Uhr hinaus gearbeitet werden. Diese Arbeitszeit nach 13.00 Uhr ist wie folgt zu bezahlen:

Bis zum Ende der für diesen Tag betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit das Gehalt für die ohnehin zu bezahlende Ausfallzeit, dazu das Gehalt für die nach 13.00 Uhr geleistete Arbeit.

2. 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 Arbeitschluss für die 1. Schicht (Frühschicht) 10.00 Uhr, für die 2. Schicht (Spätschicht) 14.00 Uhr und für die 3. Schicht (Nachtschicht) 18.00 Uhr ist. Der durch diese Verkürzung der Schichten entstehende Gehaltsausfall ist zu bezahlen.

Wenn betrieblich notwendig, kann auch über die für die einzelnen Schichten auf 4 Stunden bemessene Arbeitszeit hinaus gearbeitet werden. Solche zusätzlichen Arbeitsstunden sind wie folgt zu bezahlen:

- Bis zum Ende der für die betreffenden Schichten betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit das Gehalt für die ohnehin zu bezahlende Ausfallzeit, dazu das Gehalt für die über 4 Stunden hinaus geleistete Arbeit.

- Wird die Arbeit in die Nachtarbeitszeit ausgedehnt, bleiben Nachtzuschläge bei Bezahlung der Ausfallzeit insoweit unberücksichtigt, wie sie für geleistete Arbeit zu bezahlen sind.
- 3. Wird über die betriebliche vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet, sind diese Stunden mit dem Überstundenzuschlag nach § 4 Ziff. 5 zu bezahlen.

V. Betriebe ohne Betriebsrat

Die vorgenannten Regelungen können auch in Betrieben durchgeführt werden, die nicht betriebsratsfähig sind oder in denen zur Zeit 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.

§ 3 Beschäftigungssicherung

1. 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.
2. 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 (§ 11 Ziff. 2.) ganz oder teilweise entfallen unter der Voraussetzung, dass im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.
 - b) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, für einzelne Abteilungen oder für den ganzen Betrieb abweichend von § 2 Ziff. 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.

3. 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.

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.

§ 4 Überstunden

1. Überstunden sind solche Arbeitsstunden, die für den einzelnen Angestellten über die nach § 2 vereinbarte tägliche Arbeitszeit (auch bei ungleichmäßiger Verteilung) hinausgehen.

Bei Teilzeitangestellten gelten diejenigen Arbeitsstunden als Überstunden, welche über die für den Betrieb oder die betreffende Abteilung für Vollzeitbeschäftigte festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen (§ 2 Ziff. I).

Schiedsspruch des Zentralen Schiedsgerichts vom 6. November 1975:

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.

2. Überstunden sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Sind sie nicht zu vermeiden, gilt für die Anordnung der Überstunden § 87 Absatz 1 Ziff. 3 und Absatz 2 BetrVG. Tritt die Notwendigkeit von Überstunden unvorhergesehen ein, so kann der Arbeitgeber die Überstunden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften veranlassen. Er muss in diesem Fall die gesetzliche Betriebsvertretung unverzüglich verständigen.
3. Überstunden sind von den betreffenden Angestellten möglichst wechselseitig zu leisten, falls nicht wichtige Gründe entgegenstehen.

4. Überstunden können in Geld oder Freizeit abgegolten werden. Jede angefangene halbe Überstunde wird als halbe, jede über eine halbe als ganze Überstunde gerechnet.
5. Überstunden sind mit 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes zu bezahlen. Weiter ist ein Zuschlag zu zahlen im Zusammenhang mit Tagschicht oder Frühschicht mit 25 %, im Zusammenhang mit Spätschicht von 45 % und im Zusammenhang mit Nachtschicht von 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 die Überstunden vor oder nach der Schicht dieses Tages geleistet werden.

Der Anspruch auf Entgelt für geleistete Überstunden besteht nur, wenn sie vorher von einem Weisungsbefugten angeordnet oder nachträglich genehmigt werden.

6. Nach 2 hintereinander folgenden Überstunden, die sich auch auf die Zeit vor Beginn oder nach Schluss der vereinbarten Arbeitszeit verteilen oder ausnahmsweise in der Mittagspause liegen können, ist jedem Angestellte eine 1/4-stündige und bei mehr als 3 Überstunden eine 1/2 -stündige bezahlte Pause zu gewähren. Bei einem sonst arbeitsfreien Werktag ist eine 1/2-stündige bezahlte Pause nur zu gewähren, wenn länger als 4 Stunden gearbeitet wird.
7. Pauschale Vereinbarungen zur Abgeltung von Überstunden sind zulässig. Sie dürfen gegenüber den tarifvertraglichen Vereinbarungen zu keiner Benachteiligung führen.

Pauschale Vergütungen sind einzelvertraglich zu regeln. Der Pauschalbetrag ist gesondert auszuweisen.

§ 5 Kurzarbeit

Um Entlassungen möglichst zu vermeiden, kann die Geschäftsleitung für die in Frage kommenden Angestellten eine Verkürzung der Arbeitszeit des ganzen Betriebes oder für einzelne Abteilungen des Betriebes im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vereinbaren. Dabei sind die Bestimmungen des § 87 Abs. 1 Ziffer 3 und Abs. 2 BetrVG zu beachten.

Angestellten, denen während der Kurzarbeit gekündigt wird, erhalten für die Dauer der Kurzarbeit, höchstens jedoch für drei Monate vor dem Ausscheiden, die vollen Monatsbezüge ohne Rücksicht auf die Kurzarbeit.

§ 6 Gesundheitsschutz

1. Zur Vermeidung oder Beseitigung gesundheitlicher Gefahren und gesundheitsgefährdender Belastungen kann der Betriebsrat geeignete Vorkehrungen verlangen.
2. Der Arbeitgeber hat den Angestellten vor Arbeitsaufnahme sowie bei Veränderungen des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsumgebung, mindestens aber einmal jährlich, über 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 Betriebsverfassungsgesetzes beim Arbeitgeber und beim Betriebsrat Beschwerde einlegen, wenn arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bestehen, die Arbeit nach ihrer Auffassung nicht menschengerecht gestaltet ist oder die freie Entfaltung der Persönlichkeit behindert wird. Erachtet der Betriebsrat die Beschwerde für berechtigt, so hat er beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.
4. 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.

§ 7 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Als Nachtarbeit im Sinne des Tarifvertrages gilt die Zeit von 18 Uhr bis 6 Uhr bzw. von 19 Uhr bis 7 Uhr. Für jede Nachtarbeitsstunde ist

bis 24.00 Uhr ein Zuschlag von 25 %,

ab 24.00 Uhr ein Zuschlag von 52 %,

auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes zu zahlen.
2. Für Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird

bei Tag- oder Frühschicht ein Zuschlag von 25 %,

bei Spätschicht ein Zuschlag von 45 %,

bei Nachtschicht ein Zuschlag von 70 %

auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes gezahlt.

Durchführungsbestimmung:

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.

3. Als Sonntags- oder Feiertagsarbeit gilt die an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 6.00 Uhr bis 6.00 Uhr oder 7.00 Uhr bis 7.00 Uhr des darauffolgenden Tages geleistete Arbeit.

Für jede Sonntagsarbeitsstunde beträgt der Zuschlag 115 %
auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes.

Für jede Feiertagsarbeitsstunde beträgt der Zuschlag 170 %
auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes.
4. Wird für einen Angestellten eine stundenweise Sonn- oder Feiertagsarbeit angeordnet, so ist die in Ziffer 3 genannte Vergütung für mindestens zwei Arbeitsstunden zu zahlen. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Sonn- oder Feiertagsarbeit unmittelbar vor oder im unmittelbaren Anschluss an die Werktagsarbeit geleistet wird.

5. Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, ist das entsprechende Gehalt zu bezahlen.

Wird an einem Feiertag gearbeitet, erhält der Angestellte die Feiertagsbezahlung, jedoch bleibt der Zuschlag für Sonntagsarbeit insoweit unberücksichtigt, als er durch den Zuschlag für die Feiertagsarbeit ersetzt wird. Außerdem wird für die Feiertagsarbeit das zustehende Gehalt einschließlich etwaiger Antrittsgebühr bezahlt.

6. Ein Anspruch auf Gehalt für an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit besteht nur, wenn sie von einem Weisungsbefugten vorher angeordnet oder nachträglich genehmigt wird.
7. Zuschläge für Nachtarbeit und Überstunden werden nicht nebeneinander bezahlt, vielmehr besteht nur Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag.

Zuschläge für Samstagsarbeit, Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit werden nicht nebeneinander bezahlt, vielmehr besteht nur Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag. Zuschläge für Feiertagsarbeit werden nur einmal bezahlt, wenn zwei Feiertage auf einen Tag fallen.

Zuschläge für Überstunden werden nicht neben den Zuschlägen für Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt. Wird jedoch an Sonntagen oder Feiertagen über die täglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet, ist neben dem Zuschlag für Sonntags- oder Feiertagsarbeit der Überstundenzuschlag zu bezahlen.

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

8. Bei regelmäßig erscheinenden Zeitungen und Zeitschriften, die am Sonntag oder in der Nacht von Sonntag zum Montag hergestellt werden, ist an alle mit der Herstellung beschäftigten Angestellten eine Antrittsgebühr in folgender Höhe zu bezahlen:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
bei Eintritt in die									
Gruppe	67(34)	71 (36)	77(39)	96(48)	113(57)	121(61)	152(76)	158(79)	196(98)
nach 2 Jahren	75(38)	80(40)	85(43)	113(57)	127(64)	136(68)	168(84)	176(88)	
nach 4 Jahren	83(42)	89(45)	94(47)	126(63)	141(71)	152(76)			
nach 6 Jahren	92(46)	98(49)	105(53)						

9. Die Pauschalierung der Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit sowie der Antrittsgebühr ist zulässig. Sie muss der durchschnittlichen monatlichen Vergütung der Zuschläge und der Antrittsgebühr entsprechen und gesondert im Anstellungsvertrag ausgewiesen sein.

§ 8 Gehaltsregelung

1. Die tarifliche Regelung der Gehälter erfolgt durch den Gehaltstarifvertrag für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen.

2. Für die Eingruppierung der Angestellten in die Gehaltsgruppe ist die Art der Tätigkeit maßgebend.

Übt ein Angestellter innerhalb seines Arbeitsbereiches regelmäßig mehrere Tätigkeiten aus, auf die verschiedene Gehaltsgruppen zutreffen, so ist er in die Gehaltsgruppe einzureihen, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.

Dauert eine vorübergehende Tätigkeit, die einer höheren Gehaltsgruppe zugeordnet ist, länger als 6 Wochen zusammenhängend, so ist das Tarifgehalt der höheren Gehaltsgruppe für die Dauer dieser Tätigkeit zu zahlen.

3. Die Gehaltszahlung kann bargeldlos erfolgen. Hierüber sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

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

Diese Pauschale kann mit bereits laufend gewährten Leistungen für die Abgeltung von Kontoführungsgebühren in Höhe der tariflichen Pauschale verrechnet werden.

4. Der Gehaltszahlungszeitraum kann die Woche, mehrere Wochen oder der Kalendermonat sein. Der Gehaltsabrechnungszeitraum kann in jedem Fall der Kalendermonat sein. Der Gehaltszahlungszeitraum wird durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

§ 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. Teilzeitangestellte 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 Erreichens 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 Eigenkündigung erhalten Angestellte eine anteilige Jahresleistung nur nach im Zeitpunkt des Kündigungsausspruches bestehender 5-jähriger Betriebszugehörigkeit.

5. Für den Monat des Ausscheidens besteht ein anteiliger Anspruch der tariflichen Jahresleistung, der sich nach der in Ziffer IV 2 genannten Formel errechnet.
6. 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. März 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 Tariflohnes 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 zur Zeit kein Betriebsrat gebildet ist. Entsprechende betriebliche Regelungen erfolgen nach Zustimmung der Belegschaft.

IV. Anspruchskürzung / Berechnungsgrundlagen

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

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

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

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

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

Dasselbe gilt für Zeiten ohne Arbeitsleistung nach dem Mutterschutzgesetz.

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

4. Die tarifliche Jahresleistung bleibt bei der Berechnung aller tariflichen und gesetzlichen Durchschnittsentgelte und in sonstigen Fällen außer Ansatz, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind.
5. Während des Fälligkeitsjahres vom Arbeitgeber 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. Jeder Angestellte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Gewährung des tariflichen Erholungsurlaubs.
2. 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 oder nach dem 15. des Monats ausscheidet.

Der erste Urlaubsanspruch kann nach 6-monatiger Beschäftigung geltend gemacht werden, jedoch mit der Maßgabe, dass im Fall des Ausscheidens eines Angestellten vor Ablauf der 6 Monate auch der Anspruch auf den anteiligen Urlaub gemäß Beschäftigungsdauer besteht.

3. Der tarifliche Jahresurlaub beträgt für alle Angestellten und Jugendlichen 30 Tage. Für Jugendliche gelten im übrigen die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

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

Für Angestellte, die nicht regelmäßig von Montag bis Freitag arbeiten, oder für die Arbeitszeitverteilungspläne über mehrere Wochen vereinbart sind, muss im voraus

festgelegt werden, welche Tage der Woche während des Urlaubs nicht als tarifliche Urlaubstage zählen, gleichwohl aber arbeitsfrei bleiben.

4. Der Urlaub dient der Erholung und soll entsprechend dem Urlaubszweck mindestens 3 Wochen zusammenhängend gewährt und genommen werden.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Angestellten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Angestellter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

II. 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. Dezember 2006 das 58. Lebensjahr vollenden.

§ 11 Urlaubsbezahlung

1. Urlaubsbezahlung hat vor Antritt des Urlaubs zu erfolgen. Sie errechnet sich nach dem Durchschnittsverdienst der drei vollen Gehaltsabrechnungsmonate, die dem Urlaubsbeginn vorausgehen, jedoch ohne
 - Überstundenbezahlung,
 - Zuschläge für Feiertagsarbeit,
 - Antrittsgebühr,
 - Vermögenswirksame Leistungen,
 - Kontoführungsgebühr,
 - Tarifliche Jahresleistung,
 - zusätzliches Urlaubsgeld für im Berechnungszeitraum bereits genommenen Urlaub
 - und sonstige Einmalzahlungen.

Fallen in den Berechnungszeitraum Zeiten ohne Gehaltszahlung (z. B. unbezahlter Urlaub, Krankheit etc.), so wird für diese Zeit das vereinbarte Gehalt zugrunde gelegt.

Der Urlaubsberechnung kann anstelle der Berechnung des Durchschnittsgehaltes für drei abgerechnete Monate oder 13 abgerechnete Wochen eine solche für einen längeren Zeitraum bis zu einem Jahr zugrunde gelegt werden, wenn hierüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung erfolgt.

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

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt je Urlaubstag 50 % des vereinbarten Monatsgehaltes bzw. der Ausbildungsvergütung ohne Überstunden und ohne tarifliche Zuschläge jeder Art sowie ohne Antrittsgebühr, geteilt durch 22.

Der Angestellte hat bei Antritt seines Urlaubs Anspruch auf eine vorschussweise Auszahlung der Urlaubsbezahlung. Die endgültige Abrechnung der Urlaubsbezahlung erfolgt mit der nächsten Gehaltsabrechnung.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Auszahlungszeitpunkt für das zusätzliche Urlaubsgeld abweichend von dieser Regelung festgelegt werden, z. B. einmal im Jahr vor Antritt des längeren Urlaubsabschnittes oder an einem bestimmten Tag einmal im Jahr für alle Angestellten.

3. Im Falle des Ausscheidens eines Angestellten während des Urlaubsjahres kann die vorschussweise zuviel geleistete Urlaubsbezahlung bei der Endabrechnung einbehalten werden, wenn das Ausscheiden aufgrund einer 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 Angestellten erfolgt.

Dem ausscheidenden Angestellten ist eine Bescheinigung über den im Austrittsjahr gewährten Urlaub auszuhändigen.

4. Eine Abgeltung des Urlaubs ist grundsätzlich unzulässig. Für den Fall, dass das Anstellungsverhältnis während des Urlaubs beendet wird oder wenn infolge Kündigung des Anstellungsverhältnisses der Urlaub nicht mehr voll gewährt werden kann, ist die Abgeltung des Urlaubs ausnahmsweise gestattet.
5. Erkrankt der Angestellte während des Urlaubs, so gelten die Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht als Urlaubstage und sind nachzugewähren. Der Zeitpunkt der Nachgewährung ist zu vereinbaren.

Im Übrigen gelten für den Fall der Erkrankung während des Urlaubs die Bestimmungen des § 12.

Protokollnotiz:

Als gesetzliche Urlaubstage im Sinne von § 11 Ziff. 2 Abs. 1 gelten nur die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses im Land Nordrhein-Westfalen gültigen gesetzlichen Urlaubstage.

§ 12 Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Kur- und Heilverfahren

1. Bei Erkrankung ist dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten unverzüglich Mitteilung zu machen. Der erkrankte Angestellte hat außerdem innerhalb von 3 Tagen ein ärztliches Attest, aus dem die Arbeitsunfähigkeit ersichtlich ist, vorzulegen.
2. Im Falle von Erkrankungen und Unfällen, bei Kuren und Heilverfahren sowie bei solchen Schonungszeiten, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind, wird das Arbeitsentgelt bis zur Dauer von sechs Wochen unabhängig von § 4 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes fortgezahlt.

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

Durch Betriebsvereinbarung kann auch geregelt werden, dass sich das Arbeitsentgelt danach berechnet, was der Angestellte verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte. Bei der Berechnung des Arbeitsentgeltes bleiben bei beiden Berechnungsarten die Überstundenbezahlung und Antrittsgebühr sowie Zuschläge für geleistete Feiertagsarbeit unberücksichtigt. Dies gilt auch für den Fall, dass die Überstundenbezahlung durch eine Pauschalabgeltung monatlich ausgeglichen wird.

3. Der Angestellte ist verpflichtet von der Beantragung und der Bewilligung eines Kur- oder Heilverfahrens dem Arbeitgeber jeweils unverzüglich Mitteilung zu machen.

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.

4. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

Protokollnotiz:

Zum Ausgleich für die gesetzliche Absenkung des Krankengeldes von 80 % auf 70% zahlt der Arbeitgeber bis zur Dauer von drei Monaten über die Frist nach Ziffer 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 € in der Lohnsteuerklasse III, bis zu 1.048,15 € in der Lohnsteuerklasse II oder bis zu 766,94 € in der Lohnsteuerklasse I bzw. IV beträgt der Zuschuss 12,7 % des Nettokrankengeldes. Der Zuschuss wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

§ 13 Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen

1. Der Angestellte kann bezahlte Freistellung von der Arbeit im Sinne von § 616 BGB nur in den nachfolgenden 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 angeordnete sind;
 - c) Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, soweit persönliches Erscheinen erforderlich ist, Geburts- und Todesfällen, Erscheinen auf Vorladung bei Gerichten und Behörden, außer wenn der Arbeitnehmer 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, Prüfämtern oder Prüfungsausschüssen,
 - Tätigkeiten im Katastrophenschutz und im Feuerlöschdienst.

Schichtarbeiter 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 Gehaltsfortzahlung.

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 im 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, den er im Falle der Arbeitsleistung verdient hätte. Antrittsgebühren bleiben unberücksichtigt.

In den Fällen der Ziff. 2 b), 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 oder 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.

§ 14 Hinterbliebenenbezüge

1. Hinterlässt ein Angestellter bei seinem Tode einen unterhaltsberechtigten Ehegatten und/oder unterhaltsberechtigten Kinder bzw. unterhaltsberechtigten Eltern, so ist das Gehalt für den Sterbemonat auszuzahlen, sofern sonst ein Anspruch bestanden hätte. Die Unterhaltsberechtigten erhalten außerdem nach einer ununterbrochenen Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit von

- | | | | |
|----|----|--------|-------------------------------|
| a) | 1 | Jahr | 1/2 vereinbartes Monatsgehalt |
| b) | 10 | Jahren | 1 vereinbartes Monatsgehalt |
| c) | 15 | Jahren | 2 vereinbarte Monatsgehälter |
| d) | 25 | Jahren | 3 vereinbarte Monatsgehälter |

höchstens jedoch einen Betrag von 7.669,38 €.

Beim Tod infolge eines Betriebsunfalles werden unabhängig von der Betriebszugehörigkeit über den Sterbemonat hinaus 3 vereinbarte Monatsgehälter, höchstens jedoch ein Betrag von 7.669,38 € gezahlt.

2. Zahlungen nach Ziff. 1 können auf Leistungen, die ausschließlich der Unternehmer zugunsten der Angehörigen des verstorbenen Mitarbeiters aufbringt, angerechnet werden.

§ 15 Anstellung

1. Bei der Anstellung soll ein schriftlicher Anstellungsvertrag vereinbart werden. In ihm sind das Aufgabengebiet, die Gehaltsgruppe, Höhe und Zusammensetzung der übertariflichen Zulage, eventuelle pauschale Vergütung für Überstunden, eventuelle Dauer einer Probezeit sowie besonders vereinbarte Kündigungsfristen festzulegen.

Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform.

2. Findet auf Wunsch des Arbeitgebers eine persönliche Vorstellung statt, so sind dem Bewerber die ihm entstehenden Kosten für Reise und Aufenthalt angemessen zu erstatten.

§ 16 Probezeit, Teilzeitbeschäftigung, Aushilfe

1. Die Probezeit soll 3 Monate und darf in Ausnahmefällen 6 Monate nicht überschreiten. Sie soll schriftlich vereinbart werden. Während der Probezeit kann bis zum letzten Tag der Probezeit beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
2. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages haben auch Geltung für sog. Teilzeitbeschäftigte und zur Aushilfe beschäftigte Angestellte nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung.
3. Anstellungsverträge zur Aushilfe sollen mindestens 2 Wochen und dürfen nicht länger als 3 Monate andauern.

Soweit Angestellte mit oder ohne entsprechenden Entgeltfortzahlungsanspruch freigestellt sind oder ihr Arbeitsverhältnis ruht (z. B. Mutterschutz, Wehrdienst, Zivildienst u.a.) kann für die Dauer einer entsprechenden Freistellung oder des Ruhens des Arbeitsverhältnisses ein fest befristetes Aushilfs-Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden.

4. Bei Anstellung zur Probe, Teilzeitbeschäftigung und Aushilfe gelten die Bestimmungen des § 15 Ziffer 1.

§ 17 Kündigung und Zeugnis

1. Jede Kündigung des Anstellungsverhältnisses muss schriftlich erfolgen.

Für die Kündigungsfristen gilt § 622 Abs. 1 und 2 BGB in seiner jeweiligen Fassung.

Das Anstellungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet.

2. Während der Kündigungsfrist, wenn die Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt, ist dem Angestellten auf Verlangen eine angemessene Zeit zum Nachsuchen einer anderen Stellung zu gewähren. Ein Gehaltsabzug für diese Zeit darf nicht erfolgen.
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.
4. Auf Verlangen ist dem Angestellten ein vorläufiges Zeugnis/Zwischenzeugnis zu erteilen.

§ 18 Ausschlussfristen für die Geltendmachung gegenseitiger Ansprüche

1. Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Anstellungsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten seit Entstehung des Anspruchs schriftlich geltend zu machen. Eine Geltendmachung nach Ablauf der genannten Frist ist ausgeschlossen.
2. Ist ein Anspruch rechtzeitig geltend gemacht und lehnt die eine Partei seine Erfüllung schriftlich ab, so hat die andere Partei den Anspruch innerhalb von 3 Monaten seit der Ablehnung rechtshängig zu machen. Eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen.

§ 19 Tarifschiedsgericht

Das tarifliche Schlichtungsverfahren richtet sich nach der Schieds- und Schlichtungsordnung vom 24. April 1989

§ 20 Schlussbestimmungen, Vertragsunterzeichnung

1. Bestehende günstigere Bedingungen, als sie dieser Tarifvertrag vorsieht, werden durch den Tarifvertrag nicht aufgehoben.
2. Jedem Angestellten ist seitens der Geschäftsleitung, falls er selbst nicht im Besitz eines Abdruckes dieses Tarifvertrages ist, Einsicht in den Tarifvertrag zu gewähren.
3. Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 15. Juli 2005 in Kraft und kann mit sechsmonatiger Frist zum Quartalsende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2009.
4. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die am 6. März 1974 zwischen dem Bundesverband Druck e.V., Sozialpolitischer Ausschuss, Sitz Wiesbaden, einerseits, und der Industriegewerkschaft Druck und Papier, Hauptvorstand, Sitz Stuttgart, andererseits, getroffenen Vereinbarungen bezüglich der Vertrauensleute der Industriegewerkschaft Druck und Papier auch für den Tarfbereich der Angestellten in Nordrhein-Westfalen Geltung haben.
5. Bei Bestimmungen dieses Vertrages, die dem MTV gewerbliche Arbeitnehmer sinngemäß entsprechen bzw. gleich lauten, finden Protokollnotizen und andere Ergänzungen zum Stammtext des MTV gewerbliche Arbeitnehmer Anwendung.

Gemeinschaftliche Kommentierungen der Tarifvertragsparteien zum MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer werden als Auslegungshilfe herangezogen.

6. Die vertragsschließenden Organisationen verpflichten sich, keine im Widerspruch mit den getroffenen Abmachungen ausbrechenden Streiks oder Aussperrungen zu

unterstützen. Ausgenommen sind Generalstreiks und Demonstrationen, die in Gemeinschaft und unter Leitung des Deutschen Gewerkschaftsbundes durchgeführt werden und sich nicht ausschließlich auf den Tarifkontrahenten beziehen.

Düsseldorf, den 12. Juni 2006

Verband Druck und Medien Nordrhein e. V.

gez. Dr. Pütz

Verband Druck und Medien Westfalen-Lippe e. V.

gez. Dr. Laumanns gez. Curdt

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen,
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie

gez. Fiegler gez. Vogt

Ausbildungsbestimmungen

1. Die regelmäßige Ausbildungszeit für kaufmännisch Auszubildende beträgt 3 Jahre einschließlich einer Probezeit von 3 Monaten.
2. Um eine ordnungsgemäße Ausbildung der kaufmännischen Auszubildenden zu gewährleisten, dürfen eingestellt werden:
 - Bei 1 bis 3 kaufmännischen Angestellten: 1 Auszubildender
 - bei 4 bis 5 kaufmännischen Angestellten: 2 Auszubildende
 - auf je weitere 5 Angestellte ist ein weiterer Auszubildender zugelassen.

3. Den Jugendlichen und Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren.

Die Unterrichtszeit in einer Berufsschule ist gemäß § 9 Jugendarbeitsschutzgesetz auf die Dauer der Arbeitszeit anzurechnen.

4. Die Arbeitszeit der Jugendlichen und der Auszubildenden ist die geschäftsübliche im Rahmen der tariflichen Arbeitszeit und der gesetzlichen Bestimmungen. Auszubildende sind in der Regel zu Überstunden nicht hinzuzuziehen. Wird dies doch erforderlich, so ist den Auszubildenden pro Überstunde 1/75 des Monatsbetrages der Ausbildungsvergütung zu zahlen.
5. Die Festsetzung der Ausbildungsvergütungen erfolgt im Gehaltstarifvertrag.

Düsseldorf, den 24. April 1989

Verband der Druckindustrie Nordrhein e. V.

gez. Dr. Pütz gez. Mertens

Verband der Druckindustrie Westfalen-Lippe e. V.

gez. Dr. Laumanns gez. Amandi

Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

gez. Kersjes gez. Fox

Schieds- und Schlichtungsordnung

Zwischen dem

Verband der Druckindustrie Nordrhein e. V., Düsseldorf,

sowie dem

Verband der Druckindustrie Westfalen-Lippe e. V., Dortmund,

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Köln,

andererseits

wird für die Angestellten der Druckindustrie des Landes Nordrhein-Westfalen folgender
Tarifvertrag abgeschlossen.

§ 1 Schiedsgericht

1. Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung der Tarifverträge (Manteltarifvertrag, Gehaltstarifvertrag, Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen, Rationalisierungsschutzvertrag) ergeben, wird ein Schiedsgericht gebildet.
2. Antragsberechtigt sind die Tarifvertragsparteien. Das Schiedsgericht wird durch Mitteilung an die anderen Tarifvertragsparteien angerufen.
3. Die Mitglieder dieses Schiedsgerichts werden von Fall zu Fall bestellt; jede stimmberechtigte Tarifvertragspartei benennt 3 Beisitzer. Außerdem ist ein unparteiischer Vorsitzender von Fall zu Fall zu bestellen. Einigen sich die Tarifvertragsparteien auf seine Person nicht, bestellt ihn der Präsident des Landesarbeitsamtes Nordrhein-Westfalen.
4. Die Verhandlungen vor dem Schiedsgericht sind nicht öffentlich. Entscheidungen werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Stimmenthaltung ist unzulässig.
5. Einstimmige Schiedssprüche sind bindend. Mehrheitsschiedssprüche sind mit einer Erklärungsfrist über Annahme oder Ablehnung zu versehen und den Parteien zuzustellen. Nichtabgabe einer Erklärung innerhalb der gesetzten Frist bedeutet Ablehnung.

Annahme des Schiedsspruchs durch beide Parteien hat die Wirkung einer Vereinbarung. Die Parteien können eine Vereinbarung über die Annahme des Schiedsspruchs bereits vor seiner Fällung treffen.

§ 2 Schlichtung

1. Das Schiedsgericht wird auch zur Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten über Änderung und Erneuerung von Tarifverträgen tätig.

2. Lehnt eine Tarifvertragspartei es ab, über eine Tarifforderung zu verhandeln oder kommt über einen Verhandlungstermin keine Einigung zustande, so kann das Schiedsgericht angerufen werden.
3. Das Schiedsgericht tagt als Schlichtungsinstanz unter seinem unparteiischen Vorsitzenden mit bis zu drei Vertretern jeder Tarifvertragspartei.
4. Forderungen zu einem gekündigten Tarifvertrag müssen mit der Kündigung zugehen. Bei verspätetem Zugang verlängert sich die tarifvertragliche Friedenspflicht um so viele Werktage, wie die Forderungen verspätet zugegangen sind. Diese Rechtsfolge gilt nur zu Lasten der Tarifvertragspartei, die den Tarifvertrag gekündigt und die Forderungen verspätet übermittelt hat.

Die Verhandlungen müssen noch während der Laufzeit des gekündigten Tarifvertrages aufgenommen werden.

5. Die Tarifverhandlungen sind gescheitert, wenn eine Tarifvertragspartei dies der anderen gegenüber schriftlich oder im Rahmen einer Tarif- oder Schlichtungsverhandlung mündlich erklärt.
6. Nach gescheiterten Verhandlungen kann das Schiedsgericht als Schlichtungsinstanz von jeder Tarifvertragspartei binnen einer Frist von acht Tagen angerufen werden.
7. Die Friedenspflicht endet einen Monat nach Ablauf eines Tarifvertrages. Sie endet früher, wenn ein Schlichtungsverfahren gescheitert ist.
8. Das Schiedsgericht soll acht Tage nach der Anrufung zusammentreten, spätestens innerhalb einer Woche nach Bestellung des Vorsitzenden. Eine Überschreitung dieser Frist ist nur im gegenseitigen Einvernehmen zulässig.
9. Das Schiedsgericht ist, soweit es als Schlichtungsinstanz tätig wird, in erster Linie dazu berufen, eine gütliche Regelung zwischen den Tarifvertragsparteien zu vermitteln. Das Verfahren kann auf Wunsch des Vorsitzenden des Schiedsgerichts und/oder im Einvernehmen beider Parteien unterbrochen werden und soll innerhalb von acht Tagen fortgesetzt werden.
10. Schiedssprüche im Schlichtungsverfahren haben die Wirkung eines Tarifvertrages, wenn sie
 - einstimmig gefällt werden, oder
 - beide Parteien sich im voraus dem Schiedsspruch unterworfen haben, oder
 - wenn beide Parteien einen mit Mehrheit gefällten Schiedsspruch annehmen.
11. Bei Verkündung des Schiedsspruchs und in seiner schriftlichen Abfassung ist anzugeben, ob er mit Stimmenmehrheit oder einstimmig gefällt wurde und wie lang die Erklärungsfrist ist.
12. Ein mit Mehrheit gefällter Schiedsspruch ist mit einer Erklärungsfrist über Annahme oder Ablehnung zu versehen. Die Erklärungsfrist darf zehn Tage nach Verkündung des Schiedsspruches nicht überschreiten, es sei denn, die Tarifvertragsparteien treffen eine abweichende Vereinbarung.

Nichtabgabe einer Erklärung innerhalb der gesetzten Frist bedeutet Ablehnung.

13. Der unparteiische Vorsitzende kann auch nach Ende der Friedenspflicht bei Gefährdung des Arbeitsfriedens von Amts wegen die Vertreter der Tarifvertragsparteien ohne Fristwahrung zu einem Gespräch einberufen, um einen weiteren Versuch einer gütlichen Einigung einzuleiten.

§ 3 Kosten

Die Kosten ihrer Beisitzer trägt jede Tarifvertragspartei, die allgemeinen Kosten und die des unparteiischen Vorsitzenden jede Tarifvertragspartei zur Hälfte.

§ 4 Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung ist Bestandteil des Manteltarifvertrages für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen und ist seit dem 24. April 1989 in Kraft.

Düsseldorf, den 24. April 1989

Verband der Druckindustrie Nordrhein e. V.

gez. Dr. Pütz gez. Mertens

Verband der Druckindustrie Westfalen-Lippe e. V.

gez. Dr. Laumanns gez. Amandi

Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

gez. Kersjes gez. Fox

Tarifvertrag zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Grundsatz
- § 3 Begriffsbestimmung
- § 4 Planungen
- § 5 Arbeitsplatzerhaltung
- § 6 Kündigung
- § 7 Änderungskündigung
- § 8 Entschädigung
- § 9 Rechtserhaltung
- § 10 Laufdauer

Zwischen dem

Verband der Druckindustrie Nordrhein e. V., Düsseldorf,
sowie dem

Verband der Druckindustrie Westfalen-Lippe e. V. Dortmund,

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Köln,

andererseits

wird für die Angestellten der Druckindustrie des Landes Nordrhein-Westfalen folgender Tarifvertrag abgeschlossen.

Die Nutzung der technischen Entwicklung und der Rationalisierung dient der Wirtschaftlichkeit der Betriebe und der Steigerung der Produktivität der Volkswirtschaft. Sie ist deshalb u. a. in der Lage, den erreichten Lebensstandard zu sichern und zu verbessern.

Um jedoch soziale Härten zu vermeiden oder zu mildern, die im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen eintreten können, haben die Tarifvertragsparteien die folgenden Bestimmungen vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie der Manteltarifvertrag für Angestellte der Druckindustrie in Nordrhein-Westfalen in der jeweils gültigen Fassung, ausgenommen sind Angestellte nach Vollendung des 65. Lebensjahres, Auszubildende und Angestellte, die nicht überwiegend im Betrieb tätig sind (z. B. in Heimarbeit tätige Personen).

§ 2 Grundsatz

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

§ 3 Begriffsbestimmung

Maßnahmen im Sinne dieses Abkommens sind Änderungen von Arbeitstechniken, Arbeits- und Produktionsabläufen, auch durch organisatorische Maßnahmen, die mit technischer Entwicklung und Rationalisierung zu begründen sind, sofern sie im technischen oder kaufmännischen Bereich zur Freisetzung, Gehaltsminderung oder Umsetzung verbunden mit Gehaltsminderung führen.

§ 4 Planungen

Bei Maßnahmen im Sinne des § 3 ist die gesetzliche Betriebsvertretung 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.

§ 5 Arbeitsplatzzerhaltung

Werden infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 Freisetzungen unvermeidlich, ist vor Kündigungen zu prüfen, ob diese bei Berücksichtigung der Qualifikation durch Umsetzung, Berufswechsel oder sonstige geeignete Maßnahmen vermieden werden können.

§ 6 Kündigung

Soweit wegen Fortfalls des bisherigen Arbeitsplatzes infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 die Umsetzung eines Angestellten auf einen niedriger eingestuften Arbeitsplatz oder seine Entlassung unumgänglich ist, gelten für die Kündigungsfristen die gesetzlichen Vorschriften.

Ab Vollendung des 60. Lebensjahres und 25-jähriger Betriebszugehörigkeit soll nur dann infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 gekündigt werden, wenn anderweitige Beschäftigung im Betrieb nicht möglich ist.

Wird die Kündigung trotzdem erforderlich, gilt eine Kündigungsfrist von 12 Monaten mit Zahlung der Abfindung gemäß § 8.

§ 7 Änderungskündigung

Bei Änderungskündigungen infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 bleibt während der Kündigungsfrist das bisher vereinbarte Gehalt unverändert. Der Angestellte ist jedoch verpflichtet, nach Ablauf von einem Monat (bei vereinbarter monatlicher Kündigung) oder nach Ablauf von 6 Wochen ab folgendem Quartalsbeginn zumutbare andere Tätigkeiten als bisher zu verrichten; im Weigerungsfalle erlöschen die Rechte aus diesem Tarifvertrag.

Gibt der Angestellte eine Erklärung über Annahme oder Ablehnung der schriftlichen Änderungskündigung innerhalb von 3 Wochen nach Zugehen nicht ab, gilt sein Arbeitsverhältnis bei Vorliegen der im § 6 festgelegten Voraussetzungen und den vereinbarten Kündigungsfristen als gekündigt.

§ 8 Entschädigung

Als Entschädigung für die Aufgabe des sozialen Besitzstandes bei Entlassung im Sinne des § 3 erhalten Angestellte:

Vollendete Lebensjahre	Vollendete Jahre der Betriebszugehörigkeit				
	10	15	20	25	
40	5	6	7	8	Monatsgehälter
50	6	7	8	9	Monatsgehälter
55	7	8	9	10	Monatsgehälter
58	8	9	10	12	Monatsgehälter

Für die Feststellung des Lebensalters ist der 1. Januar maßgebend. Für die Feststellung der Betriebszugehörigkeit der Tag der Ersten Arbeitsaufnahme in der Zeit vom 1. bis 15. Januar, je nach Wiederaufnahme der Betriebstätigkeit im Anschluss an den Jahreswechsel. Berechnungsgrundlage ist das vereinbarte Monatsgehalt. Die Entschädigung wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Sie gilt als Abfindung im Sinne der §§ 9 und 10 des Kündigungsschutzgesetzes. Der Anspruch entfällt, wenn der Angestellte Kündigungsschutzklage erhebt.

§ 9 Rechtserhaltung

Günstigere Vorschriften oder Abmachungen gehen diesem Tarifvertrag insoweit vor.

§ 10 Laufdauer

Dieser Tarifvertrag ist Bestandteil des Manteltarifvertrages für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen (§ 1) vom 24. April 1989.

Die Tarifvertragsparteien sind bereit, während der Laufdauer eine Änderung des § 8 letzter Satz zu berücksichtigen, wenn der MTV gewerbliche Angestellte eine abweichende Regelung erhält.

Düsseldorf, den 24. April 1989

Verband der Druckindustrie Nordrhein e. V.

gez. Dr. Pütz gez. Mertens

Verband der Druckindustrie Westfalen-Lippe e. V.

gez. Dr. Laumanns gez. Amandi

Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

gez. Kersjes gez. Fox

**Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen
für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen**

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Leistungen und deren Voraussetzungen
- § 3 Anlagearten und Verfahren
- § 4 Unterrichtung der beiderseitigen Organisationsmitglieder
- § 5 Inkrafttreten, Laufdauer und Kündigung
- § 6 Schieds- und Schlichtungsverfahren

Zwischen dem

Verband der Druckindustrie Nordrhein e. V., Düsseldorf,

sowie dem

Verband der Druckindustrie Westfalen-Lippe e. V. Dortmund,

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Köln,

andererseits

wird für die Angestellten der Druckindustrie des Landes Nordrhein-Westfalen folgender
Tarifvertrag abgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie der Manteltarifvertrag für
Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen.

§ 2 Leistungen und deren Voraussetzungen

1. Der Arbeitgeber erbringt für die anspruchsberechtigten Angestellten und Auszubildenden vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Dritten Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Angestellte vom 27. Juni 1970.
2. a) Anspruchsberechtigte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einen Betrag in Höhe von 52,— DM monatlich bzw. 624,— DM jährlich.

b) Anspruchsberechtigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einen Betrag in Höhe von 33,— DM monatlich bzw. 396,— DM 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 Ziff. 2a).

- c) Teilzeitbeschäftigte erhalten von der in 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 Durchschnittsgebhaltsberechnungen .
3. a) Der Anspruch auf die Leistung entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit. Die Anwartschaft bleibt erhalten bei Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Druckindustrie, sofern die Unterbrechung nicht mehr als drei Wochen beträgt.

Die Betriebszugehörigkeit bemisst sich nach der Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb oder Unternehmen der Druckindustrie einschließlich der Ausbildungszeit.

Das Arbeitsverhältnis gilt nicht als unterbrochen, wenn dem Anspruchsberechtigten wegen Arbeitsmangel oder wegen Maßnahmen im Sinne des § 3 des Rationalisierungsschutzvertrages gekündigt, er jedoch innerhalb eines Vierteljahres im gleichen Betrieb wieder eingestellt wurde.

Wehr- und Wehersatzdienst aufgrund gesetzlicher Verpflichtung gelten nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, sofern der Anspruchsberechtigte unverzüglich seine Arbeitskraft im gleichen Betrieb wieder angeboten hat.

- b) Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen besteht für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- oder Arbeitsverhältnis des Anspruchsberechtigten für die Dauer von mindestens 14 Tagen besteht.

Vermögenswirksame Leistungen werden auch erbracht

- aa) bei unverschuldeten Unterbrechungen der Arbeitsleistung bis zur Dauer von 8 Wochen.
- bb) bei Unterbrechung der Arbeitsleistung auf eigenen Wunsch des Anspruchsberechtigten bis zur Dauer von 4 Wochen zu Bildungs- und Fortbildungszwecken.

Kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen besteht bei

- aa) Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder
 - bb) Arbeitskampfmaßnahmen.
4. a) Im Falle einer vom Anspruchsberechtigten verschuldeten fristlosen Kündigung oder einer unberechtigten und vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Anspruchsberechtigten erlischt der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung mit dem Zeitpunkt der Lösung des Arbeitsverhältnisses.

In diesen Fällen wird bei angebrochenen Monaten die vermögenswirksame Leistung nach dem Verhältnis der bis zum Lösungszeitpunkt geleisteten vollen tariflichen Arbeitstage zum vollen Monatsbetrag berechnet. Für Teilzeitbeschäftigte gilt Entsprechendes.

- b) Die vermögenswirksamen Leistungen nach diesem Tarifvertrag sind jeweils zum Quartalsende abzuführen.

Durch Betriebsvereinbarungen können andere Auszahlungszeitpunkte, wie z. B. zum Halbjahresschluss, festgelegt werden.

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

- c) Bei Arbeitsplatzwechsel hat der Arbeitgeber dem ausscheidenden Anspruchsberechtigten eine Bescheinigung auszustellen, aus welcher Art und Höhe der im laufenden Kalenderjahr aufgrund dieses Tarifvertrages abgeführten vermögenswirksamen Leistungen hervorgehen. Diese 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.

§ 3 Anlagearten und Verfahren

1. Der Anspruchsberechtigte kann hinsichtlich der vermögenswirksamen Leistung zwischen allen im Dritten Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Er kann allerdings für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlageinstitut wählen.
2. Der Arbeitgeber hat die Anspruchsberechtigten jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn aufzufordern, ihn innerhalb von einem Monat über die Anlageart und das Anlageinstitut unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten. Unterlässt der Arbeitgeber die rechtzeitige Aufforderung, so dürfen den Anspruchsberechtigten hieraus keine Nachteile entstehen.

Unterrichtet der Anspruchsberechtigte den Arbeitgeber nicht fristgerecht, so entfällt der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung, bis der Anspruchsberechtigte dies nachgeholt hat; die vermögenswirksame Leistung wird in diesem Fall erstmals für den auf den Kalendermonat der Unterrichtung folgenden Kalendermonat erbracht.

3. 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. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist unabdingbar. Der Anspruch des Anspruchsberechtigten gegen den Arbeitgeber auf die in diesem Tarifvertrag vereinbarte vermögenswirksame Leistung erlischt nicht, wenn der Anspruchsberechtigte statt der vermögenswirksamen Leistung eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung, annimmt. Der Anspruchsberechtigte ist nicht verpflichtet, die andere Leistung an den Arbeitgeber herauszugeben.
4. Vermögenswirksame Leistungen, die einzelvertraglich oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung als zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers angelegt werden, sind auf die vermögenswirksamen Leistungen nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. Dasselbe gilt für betriebliche Sozialleistungen gemäß § 3 Abs. 5 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes.

5. Für den Fall, dass der Arbeitgeber durch ein Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen für den Anspruchsberechtigten verpflichtet wird, besteht insoweit kein Anspruch aus diesem Tarifvertrag.

§ 4 Unterrichtung der beiderseitigen Organisationsmitglieder

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass ihre Mitglieder nach Abschluss dieses Tarifvertrages über die Möglichkeiten der Anlage vermögenswirksamer Leistungen nach § 2 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes umfassend unterrichtet werden sollen, insbesondere durch den Hinweis auf die verschiedenen Anlagemöglichkeiten. Sie erklären, nichts zu unternehmen, was geeignet sein könnte, dem Grundsatz der freien Wahl der Anlageart gemäß des Dritten Vermögensbildungsgesetzes entgegenzuwirken.

§ 5 Laufdauer

Dieser Tarifvertrag ist Bestandteil des Manteltarifvertrages für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen (§ 1) vom 24. April 1989.

§ 6 Schieds- und Schlichtungsverfahren

Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung dieses Tarifvertrages ergeben, sowie für Kollektivstreitigkeiten im Zusammenhang mit diesem Tarifvertrag und dessen Erneuerung gilt das im MTV für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen vereinbarte Schlichtungsverfahren.

Düsseldorf, den 24. April 1989

Verband der Druckindustrie Nordrhein e. V.

gez. Dr. Pütz gez. Mertens

Verband der Druckindustrie Westfalen-Lippe e. V.

gez. Dr. Laumanns gez. Amandi

Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

gez. Kersjes gez. Fox

Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Fortbildung
- § 3 Bedarfsermittlung, Bedarfsfestlegung
- § 4 Frauenförderung
- § 5 Ausschreibung, Ansprüche
- § 6 Kosten, Lohnfortzahlung
- § 7 Teilnahmebestätigung
- § 8 Erwachsenengerechte Erstausbildung, Umschulung
- § 9 Schlussbestimmungen

Zwischen dem

Verband der Druckindustrie Nordrhein e. V., Düsseldorf,
sowie dem

Verband der Druckindustrie Westfalen-Lippe e. V., Dortmund,

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Medien — Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Köln,

andererseits

wird für die Angestellten der Druckindustrie des Landes Nordrhein-Westfalen folgender
Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie der Manteltarifvertrag für Angestellte der Druckindustrie in Nordrhein-Westfalen in der jeweils gültigen Fassung, ausgenommen sind Angestellte nach Vollendung des 65. Lebensjahres, Auszubildende und Angestellte, die nicht überwiegend im Betrieb tätig sind (z. B. in Heimarbeit tätige Personen).

§ 2 Fortbildung

Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen.

Insbesondere soll sie die Angestellten rechtzeitig auf die Anforderungen vorbereiten, die sich aus der laufenden oder künftigen technischen Entwicklung oder aus wesentlichen betrieb-

lichen organisatorischen Veränderungen ergeben oder ergeben werden. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen den Angestellten die Möglichkeit bieten, Techniken unter Einbeziehung technologischen Grundlagenwissens zu beherrschen.

Dabei sind die betrieblichen Belange zu berücksichtigen.

Dieser Tarifvertrag setzt die Bereitschaft des/der Angestellten zur eigenen Fortbildung voraus.

§ 3 Bedarfsermittlung, Bedarfsfestlegung

Im Sinne des in § 2 beschriebenen Zieles haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat gemeinsam rechtzeitig den betrieblichen Fortbildungsbedarf jährlich zu ermitteln. Der Betriebsrat kann sich dazu bei den Angestellten informieren und im Betrieb sachkundig machen.

Auf der Grundlage der Bedarfsermittlungen legt der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat Art und Umfang der Fortbildungsmaßnahmen fest.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach den §§ 96 ff. BetrVG bleiben unberührt.

§ 4 Frauenförderung

Ein Teil der jährlichen Aufwendungen für die berufliche Fortbildung gilt der spezifischen Qualifizierung der Frauen. Dieser Teil muss entsprechend dem Frauenanteil an der Belegschaft in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtsumme stehen.

Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren, welche Maßnahmen zur gezielten Fortbildung von weiblichen Angestellten ergriffen werden.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach den §§ 96 ff. BetrVG bleiben unberührt.

§ 5 Ausschreibung, Ansprüche

Alle Fortbildungsmaßnahmen sind in geeigneter und betriebsüblicher Weise zu veröffentlichen .

In Arbeitsbereichen bzw. Abteilungen, in denen technische oder wesentliche betriebliche arbeitsorganisatorische Veränderungen im Sinne von § 2 Abs. 2 geplant sind oder durchgeführt werden, haben alle Angestellten, deren Arbeitsplatz davon betroffen ist, auf Verlangen Anspruch auf Teilnahme an den dafür vorgesehenen Fortbildungsmaßnahmen.

§ 6 Kosten, Lohnfortzahlung

Die Kosten der Fortbildungsmaßnahme werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen.

Die Zeit der Fortbildungsmaßnahme sowie die innerhalb der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegende Reisezeit gelten als Arbeitszeit. Insoweit wird der Durchschnittsverdienst im Sinne von § 11 Ziff. 1 MTV fortgezahlt.

Soweit die Fortbildungsmaßnahme außerhalb der vereinbarten täglichen oder wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit stattfindet, wird die aufzuwendende Zeit ohne Zuschläge für Überstunden vergütet.

Reisezeit, soweit sie notwendigerweise auf Samstage, Sonn- oder Feiertage fällt, wird zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 7 Teilnahmebestätigung

Die Teilnahme an einer betrieblichen Fortbildungsmaßnahme ist vom Arbeitgeber unter Angabe der Bildungsinhalte, der Dauer und eines eventuellen Abschlusses schriftlich zu bestätigen. Bei der Teilnahme an einer außerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahme hat der/die Angestellte die Teilnahme durch Bestätigung des Bildungsträgers nachzuweisen.

§ 8 Erwachsenengerechte Erstausbildung, Umschulung

Arbeitgeber und Betriebsrat haben jährlich die betrieblichen Möglichkeiten zu beraten, Angestellte ohne Berufsausbildung oder ohne einschlägige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf der Druckindustrie auszubilden.

§ 9 Schlussbestimmungen

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 98 BetrVG bleiben ebenso wie bestehende günstigere betriebliche Regelungen unberührt.

Der Tarifvertrag tritt am 1. 10. 1990 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. 12. 1995 gekündigt werden.

Düsseldorf, den 9. Mai 1990

Verband der Druckindustrie Nordrhein e. V.

gez. Dr. Pütz gez. Mertens

Verband der Druckindustrie Westfalen-Lippe e. V.

gez. Dr. Laumanns gez. Amandi

Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

gez. Kersjes gez. Fox

Ergänzende Vereinbarung zum Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass § 3 Abs. 1 und 2 Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht begründen und den Arbeitgeber nicht zur vollen Erfüllung des ermittelten Bedarfs verpflichten .
2. Das Mitbestimmungsrecht nach § 98 BetrVG wird durch § 4 Abs. 2 Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung nicht erweitert.

Düsseldorf, den 9. Mai 1990

Verband der Druckindustrie Nordrhein e. V.

gez. Dr. Pütz gez. Mertens

Verband der Druckindustrie Westfalen-Lippe e. V.

gez. Dr. Laumanns gez. Amandi

Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

gez. Kersjes gez. Fox

Hier die Beitrittserklärung



Landesbezirk NRW

Fachbereich Medien, Kunst und Industrie

Karlstraße 123-127, 40210 Düsseldorf
Telefon: 0211/61824-0, Fax: 0211/61824-468, e-Mail:
fb8.nrw@verdi.de, [http: //www.verdi.de](http://www.verdi.de)

ver.di - Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Harscampstr. 20, 52062 Aachen
Telefon: 0241/94676-22, Fax: 0241/94676-39, e-Mail: franz.blatt@verdi.de

ver.di - Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Oelmühlenstr. 57, 33604 Bielefeld
Telefon: 0521/41714-0, Fax: 0521/41714-259, e-Mail: margarete.imperiale@verdi.de

Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Königswall 36, 44137 Dortmund
Telefon: 0231/913000-80, Fax: 0231/913000-95, e-Mail: betina.biester@verdi.de

ver.di - Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Kasinostr. 21-23 , 47051 Duisburg
Telefon: 0203/2814-0, Fax: 0203/2814-53, e-Mail: heinz-gerd.pols@verdi.de

ver.di - Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Bastionstr. 18 , 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211/15970-0, Fax: 0211/15970-350, e-Mail: fb8.duess@verdi.de

ver.di - Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Hollestraße 3, 45127 Essen
Telefon: 0201/2475-255, Fax: 0201/2475-274, e-Mail: angela.czybulski@verdi.de

ver.di - Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Hans-Böckler-Platz 9, 50672 Köln
Telefon: 0221/48558-480, Fax: 0221/48558-499, e-Mail: fachbereich8.koeln@verdi.de

ver.di - Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Wolbecker Str. 1, 48155 Münster
Telefon: 0251/93300-80, Fax: 0251/93300-44, e-Mail: fb8.msl@verdi.de

ver.di - Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Grünstr. 30, 42103 Wuppertal
Telefon: 0202/2813-0, Fax: 0202/2813-148, e-Mail: fb8.wuppertal@verdi.de