

MANTELTARIFVERTRAG
für Angestellte
des Zeitschriftenverlagsgewerbes
in Hamburg, Schleswig-Holstein und
Mecklenburg-Vorpommern

in der Fassung vom 27. Januar 2006

Zwischen dem

Verband der Zeitschriftenverlage Nord e.V., Sitz Hamburg,
einerseits

und der

**ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirke Hamburg und Nord,
Fachbereich Meiden, Kunst und Industrie (FB 8)**
andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Der Manteltarifvertrag gilt

1. für die dem Verband der Zeitschriftenverlage in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. angeschlossenen Zeitschriftenverlage.
2. persönlich für alle Angestellten einschließlich der Auszubildenden (Arbeitnehmer). Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Vertrages gelten leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes und Journalisten.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden. Diese kann unter folgenden Voraussetzungen flexibel verteilt werden

bei pressetypischen Erzeugnissen und bei betrieblichen Situationen darf die Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden und die tägliche Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vorübergehend ausgedehnt werden.

Die dadurch entstehende Mehrarbeit wird nach § 3 Ziffer 3 entsprechend abgegolten.

Aufgrund zwingender betrieblicher Erfordernisse kann die Arbeitszeit in einer Betriebsvereinbarung auf 6 Tage verteilt werden.

Arbeitszeitverteilungspläne mit ungleichmäßiger Verteilung der Wochenarbeitszeit sind aus betrieblichen Gründen zulässig.

Die Arbeitszeit ist vorrangig wöchentlich zu verkürzen.

Im übrigen kann die Verteilung aufgrund betrieblicher Erfordernisse durch Betriebsvereinbarung auch wie folgt vorgenommen werden:

- a) bezahlte Freistellung in Stunden, verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres oder
 - b) bezahlte Freistellung in Tagen, verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres oder
 - c) Kombination aus a) und b)
2. Fällt auf einen Arbeitstag einer Woche ein gesetzlicher Feiertag, vermindert sich die Wochenarbeitszeit um die auf diesen Feiertag entfallenden Arbeitsstunden.
 3. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

Die täglichen Pausen betragen insgesamt eine halbe Stunde, soweit gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen nichts anderes vorschreiben. Im Interesse der Angestellten ist eine Verlängerung der Pausen mit Zustimmung des Betriebsrates zu höchstens 2 Stunden zulässig.

4. Am Sonnabend ist generell um 17.00 Uhr Arbeitsschluss. Kann Frühschluss aus betrieblichen Gründen nicht eingehalten werden, kann die Geschäftsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Arbeitszeit abweichend regeln.
5. An den Tagen vor Weihnachten, Neujahr, Ostern und Pfingsten ist der Arbeitsschluss auf spätestens 13.00 Uhr festzusetzen.
6. Für Mitarbeiter im Außendienst, die im Angestelltenverhältnis stehen, wird eine tägliche Arbeitszeit nicht festgelegt. Anspruch auf Vergütung für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit besteht nur, wenn diese angeordnet wird.
7. Angestellte, die zu Arbeiten an ihren arbeitsfreien Tagen herangezogen werden, haben Anspruch auf eine Vergütung von wenigstens 2 Stunden. Eine Pauschalierung ist zulässig.
8. Angestellte, die ständig in gleichmäßig verteilter Wechselschicht arbeiten oder ständig Nachtarbeit leisten, erhalten für jeweils 4 Kalendermonate erbrachte Arbeitsleistung einen freien Tag.
9. Für die freien Tage wird das vereinbarte Gehalt fortgezahlt.
10. Die Ansprüche auf freie Tage sind grundsätzlich im Zeitraum ihres Entstehens zu gewähren. Bei der Inanspruchnahme ist auf betriebliche Belange Rücksicht zu nehmen. In Übereinstimmung zwischen Verlagsleitung und Angestellten können die jährlichen Ansprüche auch zusammenhängend gewährt werden. In diesem Falle ist der Zeitpunkt der Inanspruchnahme 6 Monate vorher anzumelden.
11. Eine Abgeltung der Ansprüche ist unzulässig.

§ 2a Teilzeitarbeit

1. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Angestelltem vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche Wochenarbeitszeit unterschreitet.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt grundsätzlich mindestens 18 Stunden. Abweichungen aus betrieblichen Gründen oder auf eigenen Wunsch des Angestellten sind zulässig.
3. Die Dauer der Arbeitszeit ist vertraglich zu vereinbaren.
4. Bei Arbeit auf Abruf soll der Arbeitgeber dem Angestellten mindestens 4 Tage im voraus den Arbeitsantritt und die Lage der Arbeitszeit mitteilen. Bestehende günstigere betriebliche Regelungen gelten weiter.
5. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen haben Teilzeitbeschäftigte bei entsprechender Eignung Vorrang. Dies gilt nicht, wenn ein Arbeitsplatz mit Angestellten besetzt werden soll, deren bisheriger Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen wegfällt bzw. wenn dies zu erwarten ist.
6. Für Vollzeitbeschäftigte kann für die Dauer bis zu 4 Jahren eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit vereinbart werden, wenn die Kindererziehung oder Pflege erkrankter Familienangehöriger dies erfordern.
7. Bisherige Verträge mit kürzerer wöchentlicher Arbeitszeit, die bereits vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages abgeschlossen worden sind, bleiben bestehen. Die davon betroffenen Angestellten haben bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit längerer Arbeitszeit bei entsprechender Eignung Vorrang.

§ 3 Mehrarbeit

1. Mehrarbeitsstunden sind alle Arbeitsstunden, die über die gemäß § 2 Ziff. 3 festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden und von der Geschäftsleitung angeordnet worden sind.

Gelegentliche Arbeitsleistungen einzelner Angestellter, z. B. Fertigmachen der Post und des Versandes, welche nicht länger als 30 Minuten täglich über die angeordnete Arbeitszeit hinausgehen, werden nicht besonders vergütet. Durch diese Bestimmungen darf jedoch die regelmäßige Arbeitszeit für dieselben Angestellten nicht dauernd verlängert werden.

Keine Mehrarbeitsstunden sind auf Wunsch oder mit Einverständnis des Arbeitnehmers vor- oder nachgeholte Fehlstunden.

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. Mehrarbeitsstunden werden vorrangig durch Freizeit im Verhältnis 1:1 innerhalb von acht Wochen ausgeglichen oder auf Basis 1/152 und einem Zuschlag von 30% bezahlt.
4. Vereinbarungen zur pauschalen Abgeltung von Mehrarbeit sind zulässig. Der Betrag der Pauschale muss im Durchschnitt den Betrag erreichen, der sich aus der tariflichen Berechnung ergeben würde, und ist im Arbeitsvertrag auszuweisen.
5. Überstunden sind möglichst wechselseitig von den betreffenden Arbeitnehmern zu leisten, falls nicht wichtige Gründe entgegenstehen.
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 bezahlte Pause zu gewähren.

§ 4 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Nachtarbeitsstunden beginnen um 20.00 Uhr und enden um 6.00 Uhr am folgenden Tag. Sonn- und Feiertagsarbeit beginnt um 6.00 Uhr und endet um 6.00 Uhr am folgenden Tag.
2. Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag von 55 % auf 1/152, Sonntagsarbeit wird mit einem Zuschlag von 120% und Feiertagsarbeit mit einem Zuschlag von 150% auf 1/152 des Monatsgehalts je Stunde oder durch entsprechende Freizeit im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen abgegolten.
3. Die in den §§ 3 und 4 festgelegten Zuschläge sind so zu berechnen, dass der Zuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit mit dem Zuschlag für Nachtarbeit addiert wird. Fällt dagegen die Nachtarbeit oder Sonntagsarbeit (bzw. Feiertagsarbeit) mit "Mehrarbeit" zusammen, so ist nur der jeweils höhere Zuschlag zu bezahlen.
4. Vereinbarungen zur pauschalen Abgeltung von Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen sind zulässig. Der Betrag der Pauschalen muss im Durchschnitt den Betrag erreichen, der sich bei Einzelberechnung ergeben würde. Die Pauschalen müssen für Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit getrennt ausgewiesen werden.

§ 5 Bestimmungen für Auszubildende

1. Bei Einstellung von Auszubildenden muss ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden.
2. Die Ausbildung und die Ausbildungszeit für kaufmännische Auszubildende richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und nach den Richtlinien der Industrie- und Handelskammer.

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

Die mit der Berufsschulpflicht entstehenden Kosten für Lehr- und Lernmittel - soweit sie nicht von der Schule gestellt werden - sowie für Fahrtkosten mit einem öffentlichen Verkehrsmittel trägt der Verlag.

4. Die Arbeitszeit der Auszubildenden ist die betriebsübliche im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Auszubildende sind in der Regel nicht zur Mehrarbeit heranzuziehen.

§ 6 Erholungsurlaub

1. Als Urlaubsjahr gilt das Kalenderjahr. Als Urlaubstage gelten 5 Werktage je Kalenderwoche mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage.
2. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einmal Anspruch auf Gewährung des vollen tariflichen Erholungsurlaubes unter Fortzahlung des Gehaltes. Im Einstellungsjahr und im Jahr des Ausscheidens besteht nur Anspruch auf anteiligen Urlaub. Für jeden vollen Monat Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb entsteht Anspruch auf 1/12 des Urlaubes.

Das gleiche gilt, wenn mindestens für die Hälfte des Monats ein Arbeitsverhältnis bestand oder wenn das Arbeitsverhältnis an zwei aufeinanderfolgenden Monaten insgesamt mehr als 15 Tage bestand.

3. Der erste volle Urlaubsanspruch kann nach sechsmonatiger Beschäftigung geltend gemacht werden, jedoch mit der Maßgabe, dass im Falle des Ausscheidens eines Arbeitnehmers vor Ablauf der 6 Monate auch der Anspruch auf den anteiligen Urlaub entsprechend der Beschäftigungsdauer besteht.
4. Es gilt einheitlich ein tariflicher Jahresurlaub von 30 Werktagen.

Dieser Urlaubsanspruch gilt auch für die Arbeitnehmer, die nur halbtags oder an einzelnen Tagen der Woche beschäftigt sind.

5. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte wird nach den gesetzlichen Bestimmungen gewährt.
6. Stichtag für Alter, Berufs- und Betriebszugehörigkeit ist jeweils der 1. Januar.
7. Der Urlaub dient der Erholung. Er ist deshalb nach Möglichkeit zusammenhängend zu nehmen und zu gewähren. Die zeitliche Festsetzung des Urlaubs richtet sich nach den betrieblichen Verhältnissen unter möglichster Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer.

8. Das vereinbarte Monatsgehalt wird während des Urlaubs weitergezahlt. Erhält der Arbeitnehmer neben seinem vereinbarten Gehalt regelmäßige Entgelte, so sind diese bei der Vergütung für die Urlaubszeit zu berücksichtigen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers wird vor Antritt des Urlaubs eine entsprechende Abschlagszahlung geleistet.
9. Es wird ein Urlaubsgeld gezahlt, das unabhängig von der Dauer des Jahresurlaubes für das volle Urlaubsjahr 65 % des tariflichen Monatsgehaltes beträgt.

Das Urlaubsgeld wird berechnet vom Bruttogehalt mit einer Höchstbemessungsgrenze von € 3.247,00, wobei das Gehalt im letzten Monat vor Antritt des Haupturlaubs maßgebend ist.

Gratifikation und sonstige über das Bruttogehalt hinausgehende einmalige Zahlungen bleiben bei der Berechnung des Urlaubsgeldes außer Ansatz. Für Teilzeitbeschäftigte errechnet sich das Urlaubsgeld anteilig aus der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Auszubildende erhalten ein Urlaubsgeld von 65 % der Ausbildungsvergütung, mindestens jedoch € 332,00 brutto.

Das Urlaubsgeld ist vor Antritt des Haupturlaubs fällig. Ein anderer Auszahlungstermin kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Wer im Laufe des Kalenderjahres eintritt oder ausscheidet, erhält für jeden Monat Betriebszugehörigkeit im Kalenderjahr 1/12 des Urlaubsgeldes.

10. Dem ausscheidenden Arbeitnehmer ist eine Bescheinigung über den im Austrittsjahr gewährten Urlaub auszuhändigen.
11. Löst ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis vertragswidrig auf, so verliert er den bis dahin im Kalenderjahr erworbenen tariflichen Anspruch auf Urlaub und Urlaubsgeld. Der gesetzliche Anspruch bleibt davon unberührt.
12. Eine Abgeltung des Urlaubs ist grundsätzlich unzulässig. Wenn das Arbeitsverhältnis während des Urlaubs beendet wird oder wenn infolge Kündigung der Urlaub nicht mehr voll gewährt werden kann, ist die Abgeltung des Urlaubs gestattet.
13. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs und weist er durch ein ärztliches Attest nach, dass er während der Krankheitstage arbeitsunfähig war, so gelten die Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht als Urlaubstage und sind nachzugewähren. Der Zeitpunkt der Nachgewährung ist zu vereinbaren.
14. Im Falle des Ausscheidens eines Arbeitnehmers während des Kalenderjahres kann das zuviel gewährte Urlaubsentgelt einschließlich Urlaubsgeld bei der Endabrechnung zurückgefordert werden, wenn das Ausscheiden aufgrund einer Kündigung des Arbeitnehmers oder aus Gründen erfolgt, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen. Die Rückforderung findet nicht statt, wenn das Ausscheiden aufgrund einer Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt.

§ 7 Tarifliche Jahresleistung

1. Die Angestellten und Auszubildenden haben Anspruch auf eine Jahresleistung unter den folgenden Voraussetzungen: Die Angestellten und Auszubildenden erhalten eine Jahresleistung in Höhe von 90% des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen tariflichen Monatsgehaltes bzw. der tariflichen monatlichen Ausbildungsvergütung.
2. Voraussetzung für den vollen Anspruch ist ein Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis, dass seit dem 4. 1. bis einschließlich 31. 12. des laufenden Fälligkeitsjahres besteht.
3. Angestellte, deren Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis nach dem 4. 1. des laufenden Fälligkeitsjahres beginnt oder vor dem 31. 12. dieses Jahres endet, erhalten für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens ihres Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses 1/12 der Jahresleistung gem. Absatz 1.

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

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

4. Keinen Anspruch auf tarifliche Jahresleistung haben:
 - a) Angestellte, deren Vertragsverhältnis rechtswirksam vom Verlag fristlos aus wichtigem Grund gekündigt wurde,
 - b) Angestellte in der Probezeit, soweit sich daran kein Anstellungsverhältnis anschließt.
5. Für Zeiten unbezahlter Arbeitsbefreiung, d.h. in Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, sowie für den Zeitraum, für den ein Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge oder Zahlungen gem. § 10 Abs. 3 dieses Manteltarifvertrages nicht besteht, wird die Jahresleistung entsprechend gekürzt, sofern das Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr länger als einen Kalendermonat insgesamt ruht. In diesem Fall werden nur volle Monate der Fehlzeiten berücksichtigt, und zwar werden für jeden vollen Monat 1/12 der Jahresleistung abgezogen.
6. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung nach dem Verhältnis ihrer vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
7. Die Auszahlung der Jahresleistung ist spätestens zum 31. 12. eines jeden Jahres fällig. Der Auszahlungszeitpunkt wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt. Frühere Auszahlungen gelten als Vorschuss.

Bei einem Ausscheiden vor dem 31. 12. des laufenden Jahres ist der Fälligkeitstermin der Tag der Beendigung des Vertragsverhältnisses.

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

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

9. Die Jahresleistung bleibt bei der Berechnung aller tariflichen und gesetzlichen Durchschnittsentgelte und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Gehaltes abhängig sind, außer Ansatz. Die Jahresleistung gilt als einmalige Leistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.
10. Während des Fälligkeitsjahres aufgrund vom Verlag festgelegter oder vereinbarter Regelungen bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, wie z. B. Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Weihnachtsgeld und ähnliches, können auf diese Jahresleistung angerechnet werden.

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

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

§ 8 Gehaltsregelung

Die Gehaltszahlung erfolgt bargeldlos.

§ 9 Freizeit aus besonderen Anlässen

1. Bei Todesfällen von Familienangehörigen (Ehegatten, Kindern, Eltern, Schwiegereltern und Geschwistern) sowie bei eigener Eheschließung, bei Niederkunft der Ehefrau, bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand werden - unter Berücksichtigung der jeweiligen Verhältnisse (Entfernungen, Erbschaftsregelungen u.a.) - bis zu 3 bezahlte Arbeitstage Freizeit gewährt. Die Freizeitgewährung muss in einem sinnvollen zeitlichen Zusammenhang mit den Ereignissen stehen. Nähere Einzelheiten werden auf Unternehmensebene geregelt.

2. Für Wahrnehmung gewerkschaftlicher Ehrenämter (Mitglieder der Vorstände, der Tarifkommissionen, der Delegierten zu Tagungen u.ä.) wird ebenfalls die erforderliche Freizeit gewährt. Die Gesamtbeanspruchung darf im ganzen Jahr nicht mehr als 12 Tage umfassen.
3. Bezahlte Freizeit ist nur dann in den folgenden Fällen zu gewähren, sofern nicht von anderer Seite Ersatz für den Gehaltsausfall gezahlt wird:
 - a) Amtsärztlich, vertrauensärztlich oder durch Versicherungsträger, Versorgungsämter oder Fürsorgeämter angeordnete Untersuchungen.
 - b) Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten, z. B. Anzeigen beim Standesamt in Heiratsfällen (soweit persönliches Erscheinen erforderlich ist), in Geburts- und Todesfällen. Erscheinen auf Vorladung bei Gerichten und Behörden, außer wenn der Arbeitnehmer Partei, Beschuldigter oder in ähnlicher Weise beteiligt ist.
 - c) Für die Ausübung öffentlicher Ehrenämter.

§ 10 Arbeitsausfall

1. Jede Verhinderung an der Arbeitsleistung ist dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen. Der erkrankte Angestellte weist die Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung innerhalb von drei Tagen nach.
2. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und bei Kuren oder Heilverfahren, die zur Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Erwerbstätigkeit erforderlich sind, wenn die vollen Kosten von einem Träger der Sozialversicherung oder einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung getragen werden, ist dem Angestellten das Gehalt für die Dauer von 6 Wochen weiterzuzahlen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung und einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

3. Ab der siebten Krankheitswoche ist den Arbeitnehmern darüber hinaus einmal im Kalenderjahr für die Dauer von 3 Monaten eine Beihilfe in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Krankengeld und 80 % des Netto-Gehaltes zu zahlen. Arbeitnehmern mit mehr als zehnjähriger Betriebszugehörigkeit ist diese Beihilfe bis zu einer Gesamtkrankheitsdauer von 5 Monaten zu zahlen.
4. Bei Arbeitnehmern, die kein Krankengeld beziehen, dient als Grundlage für die Berechnung des Unterschiedsbetrages das satzungsgemäße Krankengeld der für den Verlag zuständigen gesetzlichen Krankenkasse.

§ 11 Gehaltszahlung im Sterbefall

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

Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 1 Jahr = 1 Monat
nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren = 2 Monate
nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 7 Jahren = 3 Monate

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

§ 12 Sonderregelungen für Arbeiten an Bildschirmgeräten

1. Ärztliche Untersuchung
 - a) Der Verlag ist verpflichtet, Angestellte, die nicht nur gelegentlich mit Bildschirmgeräten arbeiten sollen, vor der Aufnahme einer solchen Tätigkeit augenärztlich - und, wenn sie dies wünschen auch anderweitig medizinisch - auf ihre Eignung untersuchen lassen.
 - b) Diese Untersuchung wird, soweit vorhanden, vom betriebsärztlichen Dienst vorgenommen oder von ihm veranlasst.
 - c) Die augenärztliche Untersuchung wird mit jährlichem Abstand durchgeführt, es sei denn, dass bei der jeweils vorhergehenden Untersuchung vom Arzt ein anderer Zeitraum festgelegt worden ist.
 - d) Soweit es betriebsärztlich für erforderlich gehalten wird, Belastungen der Augen festzustellen, werden mit den augenärztlichen Untersuchungen auch Sehtests am Arbeitsplatz während eines normalen Arbeitstages verbunden.
 - e) Die Kosten der Untersuchung trägt der Verlag. Die Kosten für vom Arzt verordnete und ausschließlich für die Arbeit erforderliche Arbeitsmittel (Brillen u.ä.) trägt der Verlag, sofern diese nicht von anderen Kostenträgern zu übernehmen sind.
2. Unterbrechung der Arbeit an Bildschirmgeräten
Bis zum Vorliegen entsprechender arbeitsmedizinischer Erkenntnisse wird vereinbart:
 - a) Bei Tätigkeiten, die überwiegend Blickkontakt zum Bildschirm von mehr als 4 Stunden zusammenhängend erfordern, muss vorbehaltlich des Absatzes 2c zur Entlastung der Augen entweder jede Stunde Gelegenheit zu einer 5minütigen oder alle 2 Stunden zu einer 15minütigen Unterbrechung dieser Tätigkeit bestehen. Ein Zusammenziehen dieser Unterbrechung ist nicht zulässig.

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

3. Gestaltung der Arbeitsplätze

- a) Bei der Planung von Bildschirmarbeitsplätzen sind die Vorschriften der §§ 90 und 91 BetrVG zu beachten. Dies gilt auch für Unternehmen, auf die § 118 BetrVG Anwendung findet.
- b) Die Arbeitsplätze werden nach den bestehenden Gesetzen und Verordnungen gestaltet. In die Beratungen über die Gestaltung sind Betriebsarzt, Sicherheitsfachkräfte und der Betriebsrat einzubeziehen. Empfehlungen des Fachausschusses der Berufsgenossenschaften und die Handlungsanleitungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung (BAU) sind in die Beratungen einzubeziehen.
- c) Die Eingabegeräte an Bildschirmarbeitsplätzen und/oder Rechnern werden nicht als Hilfsmittel zur individuellen Leitungskontrolle eingesetzt. Davon kann durch Betriebsvereinbarungen abgewichen werden. Dabei sind bestehende tarifliche Normen zu beachten.

Protokollnotiz zu § 12

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

§ 12a Gesundheitsschutz

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten die Verlage zu folgender Zielsetzung:

Von Arbeitsstoffen, Geräten bzw. Maschinen dürfen keine Gefahren für Leben und Gesundheit einschließlich der Arbeitskraft von Beschäftigten ausgehen.

2. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, dass er die eingesetzten oder geplanten Geräte bzw. Maschinen und Arbeitsstoffe auf Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie auf gesundheitsgefährdende Belastungen überprüfen lässt.

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

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

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

5. Die Angestellten haben das Recht, sich in Fragen der Unfall- und Gesundheitsgefährdung an ihnen geeignet erscheinende Fachleute und Institutionen zu wenden, nachdem sie sich erfolglos an den Arbeitgeber gewandt haben.

Protokollnotiz zu § 12a

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

§ 13 Einstellung und Entlassung

1. Für die Probezeit, Einstellung und Entlassung sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz, zu beachten.
2. Bei der Einstellung ist ein schriftlicher Vertrag abzuschließen. In diesem sind insbesondere festzuhalten,

- a) die Zeit des Vertragsbeginns,
 - b) die Bezeichnung der Tätigkeit und die Abgrenzung des Tätigkeitsbereiches (z. B. Vertrieb, Anzeigenabteilung, Rechnungswesen, Redaktion, Verwaltung).
 - c) die Höhe des Tarifgehalts nach der tariflichen Einstufung sowie etwaige Zulagen (z. B. Leistungs- und Funktionszulagen sowie Pauschalen gem. § 3 Ziff. 4 und § 4 Ziff. 4).
3. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ausreichend Zeit zum Suchen einer anderen Stellung zu gewähren. Ein Gehaltsabzug darf nicht erfolgen.
 4. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auch auf Führung und Leistung zu erstrecken. Im Bedarfsfall kann der Angestellte ein Zwischenzeugnis verlangen, das den gleichen Anforderungen entsprechen muss.
 5. Für die Probezeit gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. Abweichende einzelvertragliche Regelungen sind zulässig.
 6. Das Arbeitsverhältnis endet ohne dass es einer Kündigung bedarf spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet (sozialversicherungsrechtliche Regelung der Altersgrenze).

Wenn die Wartezeit oder die Voraussetzung für die Anrechnung von Ausfall- und/oder Ersatzzeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nicht erfüllt sind, können auf Verlangen des Arbeitnehmers Anschlußverträge von höchstens 2 Jahren geschlossen werden, sofern damit die Voraussetzungen für den Bezug des Altersruhegeldes bzw. für die Anrechnung der Ausfall- und/oder Ersatzzeiten erfüllt werden.

§ 14

Beschäftigungssicherungsklausel:

Bei nachhaltiger wirtschaftlicher Ausnahmesituation eines Verlages kann unter Verhandlungsbeteiligung und Zustimmung der Tarifvertragsparteien die tarifliche Leistung von Jahresleistung und/oder Urlaubsgeld ganz oder teilweise entfallen. Der Verlag verpflichtet sich, während dieser Zeit auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.

§ 15 Verfallklausel

1. Ansprüche auf Zahlung der Mehrarbeits-, Nacharbeits-, Sonn- und Feiertagsstundenvergütung gemäß §§ 3 und 4 müssen spätestens 2 Monate nach Vorliegen der Gehaltsabrechnung schriftlich geltend gemacht werden, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen.

2. Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, so sind sämtliche aus dem Arbeitsverhältnis entstandenen Ansprüche spätestens 2 Monate nach dem Ausscheiden schriftlich geltend zu machen.
3. Ist ein tariflicher Anspruch rechtzeitig schriftlich geltend gemacht und wird seine Erfüllung ausdrücklich abgelehnt, ist der Anspruch innerhalb von 6 Monaten nach der Ablehnung rechtshängig zu machen. Eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen.

§ 16 Besitzstand

Aufgrund betrieblicher oder einzelvertraglicher Bestimmungen gegebene günstigere Bedingungen für Arbeitnehmer dürfen aus Anlass des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrages nicht zu deren Ungunsten verändert werden.

§ 17 Schlussbestimmungen

Der Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten erstmals zum 31.12.2009 gekündigt werden.

Die Kündigung muss jeweils schriftlich erfolgen, im übrigen gilt die unveränderte Fassung des Manteltarifvertrages vom 30. September 1997.

Hamburg, den 27. Januar 2006

Verband der Zeitschriftenverlage Nord e.V., Sitz Hamburg

Jörn Holzmann

Herbert Ludz

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. Landesbezirke Hamburg und Nord,
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie (FB 8)

Peter Ahner

Eva Schleifenbaum