

Manteltarifvertrag

für Buch- und Zeitschriftenverlage in Niedersachsen

**Gültig ab 1. Januar 1998
in der Fassung v. 06. Februar 2007,
24. November 2011**

**Herausgegeben von den
vertragsschließenden Organisationen**

Zwischen dem

**Landesverband der Buchhändler und Verleger in Niedersachsen e.V.,
Hannover,**

**Verband der Zeitschriftenverlage Niedersachsen-Bremen e.V., Hannover,
ab 01.01.2012 Verband der Zeitschriftenverlage Nord e.V.**

- einerseits -

und der

**Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier,
Publizistik und Kunst, Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, Hannover**

**Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,
Landesverband Niedersachsen-Bremen, Hannover**

- andererseits -

wird nachstehender

Manteltarifvertrag

vereinbart:

§ 1 **Geltungsbereich**

Dieser Manteltarifvertrag gilt:

1. **räumlich**
für das Land Niedersachsen.
2. **fachlich**
für alle Buch- und Zeitschriftenverlage einschl. ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe. Ausgenommen sind herstellende Betriebe, sowie auf diese die Tarifverträge für die Druckindustrie Anwendung finden.
3. **persönlich**
für alle Arbeitnehmer und Auszubildenden.

Ausgenommen sind alle Personen, die nach § 5 Abs. 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten, sowie hauptberuflich fest angestellte Redakteure (Wort und Bild), soweit auf diese die Tarifverträge für Redakteure an Zeitschriften Anwendung finden.

§ 2 **Regelmäßige Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden ausschließlich der Pausen. Dabei soll in der Regel die Arbeitszeit für alle unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mindestens 20 Stunden in der Woche betragen. Die Wochenarbeitszeit wird auf die Tage Montag bis Freitag verteilt (tägliche Normalarbeitsstunden).

Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auch das Wochenende mit Zustimmung des Betriebsrates in die Arbeitszeit einbezogen werden. Bei einer solchen Regelung muß den Arbeitnehmern eine 5-Tage-Woche erhalten bleiben. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vermindert sich um die infolge gesetzlicher Feiertage ausfallenden Arbeitsstunden.

In einzelnen Betrieben kann mit ver.di aus dringenden wirtschaftlichen Gründen die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit zeitlich befristet für Betriebsteile oder den

gesamten Betrieb in einem Tarifvertrag um bis zu drei Stunden auf maximal 38 Wochenstunden verlängert werden. Auszubildende sind von der Möglichkeit der Verlängerung der Arbeitszeit ausgenommen.

In einem solchen Haustarifvertrag nach § 2 Ziffer 1 Absatz 3 ist folgender Text aufzunehmen:

"Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind betriebsbedingte Kündigungen wegen der Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit während der Laufzeit dieser Vereinbarung ausgeschlossen. Betriebsbedingte Kündigungen bleiben für die Dauer der Vereinbarung und das Folgejahr für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeschlossen, deren Arbeitszeit verlängert wird.

Grundlage für die Vergütung bleibt die 35-Stunden-Woche mit dem Stundenfaktor 1/152 des tariflichen Monatsentgelts".

Für jede angefangene Wochenstunde, die die 35-Stunden-Woche übersteigt, erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eine monatliche tarifliche Zulage von mindestens 0,6 Prozent ihres/seines jeweiligen Tarifgehaltes."

2. Arbeitgeber und Betriebsrat können durch freiwillige Regelungen zu variabler Arbeitszeit und Beachtung der Durchführungsbestimmung für den Betrieb, Betriebsteile bzw. Abteilungen oder bestimmte Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmergruppen abschließen. Die Zustimmung des Betriebsrates kann nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden.
3. An Tagen vor Weihnachten und Neujahr endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr; die hierdurch ausfallenden Arbeitsstunden gelten als abgeleistet.
4. Die Einführung gleitender Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat ist zulässig. Wird die gleitende Arbeitszeit eingeführt, so kann von der festgelegten täglichen Arbeitszeitverteilung abgewichen werden.

In der Betriebsvereinbarung sind mindestens zu regeln:

- a) die tägliche Normalarbeitszeit,
- b) die Kernarbeitszeit,

- c) die Gleitzeitspanne,
- d) wann Mehrarbeit vorliegt.

5. Arbeitnehmer, die ständig im Drei-Schicht-Betrieb arbeiten, erhalten für jeweils vier Kalendermonate eines Kalenderjahres erbrachter Arbeitsleistung eine Freischicht.
6. Bei Tätigkeiten, die überwiegend Blick-Kontakt zum Bildschirm von mehr als vier Stunden zusammenhängend erfordern, muß zur Entlastung der Augen entweder je Stunde Gelegenheit zu einer fünfminütigen oder alle zwei Stunden zu einer fünfzehnminütigen Unterbrechung dieser Tätigkeit bestehen. Ein Zusammenziehen dieser Unterbrechungen ist nicht zulässig. Die Unterbrechung kann auch durch eine Steuerung des Arbeitsablaufes geschehen. Sie gilt auch durch bestehende oder praktizierte Pausen als abgegolten.
7. Wenn Regelungen im Sinne der Ziff. 5 aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht möglich sind, darf die Arbeit mit überwiegendem Blick-Kontakt zum Bildschirm sechs Stunden täglich innerhalb der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit nicht überschreiten.
8. Die vereinbarte tägliche Arbeitszeit wird durch die Regelung gemäß Ziff. 6 und 7 nicht berührt.
9. Abweichend von Ziff. 1 sind Arbeitszeitkonten über einen langjährigen Zeitraum zulässig, sofern dies aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung erfolgt. Die Zustimmung des Betriebsrates kann nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden. Gleiches gilt für individuelle Vereinbarungen zur Regelung der Altersteilzeit.

Durchführungsbestimmungen zu § 2 Ziff. 1:

Die Wochenarbeitszeit ist auf der Basis einer Quartals-, Halbjahres- oder Jahresplanung, die jeweils rechtzeitig durch Betriebsvereinbarung zu regeln ist, wie folgt zu verteilen:

- a) Verteilung gleichmäßig oder
- b) bezahlte Freistellung in Stunden, verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres, oder

- c) bezahlte Freistellung in Tagen, verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres, oder
- d) Kombination aus b) bis c)

Bei den Alternativen sind die Auftragslage und Beschäftigungssituation des Betriebes vorrangig zu berücksichtigen.

Fällt einer dieser freien Tage mit Zeiten einer Krankheit oder einer Abwesenheit aus sonstigen Gründen zusammen, so ist er verbraucht.

Fällt einer dieser freien Tage mit Zeiten des Tarifurlaubs zusammen, so wird der Tarifurlaub insoweit nicht verbraucht. Die freien Tage sind innerhalb eines Jahres abzunehmen, andernfalls verfallen sie.

Durchführungsbestimmungen zu Ziff. 2:

1. Wird gem. Ziff. 2 eine Betriebsvereinbarung zu variabler Arbeitszeit abgeschlossen, so sind folgende Bestimmungen einzuhalten:
 - a) Die Bandbreite der wöchentlichen betrieblichen Arbeitszeit kann minimal 30 Stunden und maximal 40 Stunden betragen. Sie ist auf 5 Tage in der Woche zu verteilen.
 - b) Im Zeitraum von 12 Monaten ist für die einzelne Arbeitnehmerin / den einzelnen Arbeitnehmer eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden zu erreichen.
 - c) Besteht am Ende dieses Zeitraumes ein Minus an Arbeitszeit, so ist dies für die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer wie unbezahlte Freizeit in Anrechnung zu bringen. Dies gilt nicht, wenn Minusstunden betrieblich veranlasst worden sind und der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit zum Ausgleich gegeben wurde. Das Arbeitszeitkonto gilt dann als ausgeglichen.
 - d) Besteht am Ende dieses Zeitraumes ein Arbeitszeitguthaben, so ist dieses innerhalb der nachfolgenden 2 Monate durch Freizeit im Verhältnis 1:1 auszugleichen. Erfolgt dieser Ausgleich nicht, ist das Arbeitszeitguthaben zuzüglich der tariflichen Mehrarbeitszuschläge auszuzahlen.

- e) Das Gehalt wird auf der tariflichen Basis der 35-Stunden-Woche, ungeachtet der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung, gezahlt.
- f) Teilzeitbeschäftigte können entsprechend des Verhältnisses ihrer persönlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden einbezogen werden.
- g) In der Betriebsvereinbarung sind Regelungen zur Führung des Arbeitszeitkontos, zum individuellen Zugriffs- und Nutzungsrecht auf Zeitguthaben sowie für Ansagefristen veränderter Arbeitszeiten zu vereinbaren.

§ 2a Beschäftigungssicherung

- 1. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit für Arbeitnehmerinnen-/Arbeitnehmergruppen, für einzelne Abteilungen oder für den ganzen Betrieb abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit um bis zu 5 Wochenstunden abgesenkt werden.
- 2. Die Beschäftigten haben mindestens Anspruch auf eine der neu vereinbarten reduzierten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Weitere Einzelheiten können in der Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

§ 3 Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

- 1. Mehrarbeit ist die über die in § 2 festgelegten täglichen Normalarbeitsstunden hinaus auf Anordnung geleistete Arbeitszeit. Mehrarbeit ist mit einem Zuschlag von 30 % zu vergüten.

Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie soll unter Beachtung der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes gegenüber dem Arbeitnehmer mindestens einen Tag vorher angekündigt werden.

Der Arbeitnehmer kann angeordnete Mehrarbeit aus dringenden persönlichen Gründen ablehnen.

Mehrarbeitsstunden einschließlich Zuschläge sollen auf Wunsch des betroffenen Arbeitnehmers durch Freizeit abgegolten werden.

2. Nacharbeit ist die Arbeit in der Zeit zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr. Für Nacharbeit ist in der Zeit von 19.00 Uhr bis 24.00 Uhr ein Nacharbeitszuschlag von 28 % zu zahlen, in der Zeit von 0.00 Uhr bis 6.00 Uhr von 55 %.
3. Sonntagsarbeit ist die Arbeit in der Zeit von Sonntagmorgen 6.00 Uhr bis Montagmorgen 6.00 Uhr sowie die Arbeitszeit nach 12.00 Uhr an den Tagen vor Neujahr, Ostern, Pfingsten und Weihnachten. Das gleiche gilt sinngemäß für die Feiertagsarbeit. Für Sonntagsarbeit ist neben der Grundvergütung für jede Arbeitsstunde ein Zuschlag zu zahlen. Der Zuschlag beträgt 107 %.

Für in die Woche fallende Feiertagsarbeit ist neben der Grundvergütung für jede Arbeitsstunde ein Zuschlag zu zahlen. Der Zuschlag beträgt 210 %.

Bei Arbeit an einem gesetzlichen Wochenfeiertag ist die Grundvergütung bis zur Dauer der Normalarbeitszeit dieses Tages im Monatsgehalt/-lohn enthalten. Das gleiche gilt für die regelmäßige Sonntagsarbeit.

4. Fallen Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zusammen, ist jeweils nur der höhere Zuschlag zu zahlen.

Für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit der Hausmeister, Nachtwächter, Pförtner u. ä. entfallen die Zuschläge.

5. Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit können pauschalisiert werden. Die Pauschale ist gegenüber dem Arbeitnehmer gesondert auszuweisen. Der Betrag der Pauschale muß im Durchschnitt von sechs Monaten mindestens den Betrag erreichen, der sich bei Einzelberechnung ergeben würde.
6. Bei Arbeitnehmern, bei denen in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt und eine bestimmte Arbeitszeit nicht eingehalten werden kann, ist eine betriebliche Sonderregelung mit Zustimmung des Betriebsrates abweichend von vorstehenden Bestimmungen möglich. Sie soll schriftlich erfolgen.
7. Im Außendienst tätige Arbeitnehmer, deren Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht festgelegt ist, haben keinen Anspruch auf Mehr- oder Nacharbeitsvergütung; dies gilt auch bei einer Tätigkeit auf Messen und Ausstellungen.

8. Zur Berechnung der Zuschläge gilt als Monatsgehalt/-lohn 1/152 der Bezüge für den Monat, in dem die zuschlagpflichtigen Arbeiten anfallen. Einmalige Zuwendungen sowie alle Zuschläge für Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit bleiben dabei unberücksichtigt.

§ 4

Kurzarbeit

1. Kurzarbeit ist zulässig zur Vermeidung von Kündigungen in Fällen von Arbeitsmangel. Sie ist mit dem Betriebsrat für den ganzen Betrieb oder für einzelne Abteilungen des Betriebes gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 3 und Abs. 2 BetrVG zu vereinbaren.
2. Liegt im Falle von Kurzarbeit die wöchentliche Arbeitszeit zwischen 34 und 35 Stunden, so darf eine Kürzung der Entgelte nicht erfolgen. Beträgt dagegen die gekürzte wöchentliche Arbeitszeit weniger als 34 Stunden, so ist für jede an 34 Stunden fehlende Arbeitsstunde ein Abzug von 1/152 des vereinbarten Monatsentgeltes zulässig. Tariflich festgelegte sonstige Leistungen bleiben von der Kürzung unberührt. In keinem Fall darf die Entgeltkürzung 20 % übersteigen.

Sofern jedoch die Ursache für die Kurzarbeit die Gewährung von Kurzarbeitsunterstützung rechtfertigt und die wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden unterschreitet, ist für jede an 35 Stunden fehlende Stunde ein Abzug von 1/152 des vereinbarten Monatsentgeltes vorzunehmen.

3. Dauert die Kurzarbeitszeit länger als sechs Wochen, so kann das Arbeitsverhältnis von den betroffenen Arbeitnehmern mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.
4. Wird einem Arbeitnehmer während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für den letzten Monat der Kündigungsfrist Anspruch auf das ungekürzte Entgelt. Dasselbe gilt, wenn vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt wird und das Ende des Arbeitsverhältnisses in die Kurzarbeit fällt. Scheidet ein Arbeitnehmer infolge eigener Kündigung während der Dauer der Kurzarbeit aus, so entsteht ein Anspruch auf Zahlung des ungekürzten Entgeltes für die Zeit der für das Arbeitsverhältnis gültigen Kündigungsfrist, jedoch nicht länger als einen Monat. Für den Zeitraum der Zahlung des ungekürzten Entgeltes kann der Arbeitgeber volle Arbeitsleistung verlangen.

§ 5

Gehaltsregelung

1. Die im Gehaltstarifvertrag § 4 festgelegten Tarifgehälter sind Mindestgehälter. Darüber hinaus unterliegen die Gehälter der freien Vereinbarung.
2. Die Angestellten werden in Tarifgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung in eine Tarifgruppe ist nicht die Berufsbezeichnung, sondern allein die Art der Tätigkeit maßgebend. Die Arbeitsvertragsparteien können auf Wunsch des Angestellten vereinbaren, dass zum Zwecke der Ersparnis von gesetzlich begründeten Abzügen auf Spitzenbeträge der Bezüge oder Vergütungen für Auszubildende verzichtet wird. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform.
3. Für die Einstufung der Angestellten ist die Gruppenbeschreibung maßgebend. Die Tätigkeitsbeispiele sind ergänzend und nur beispielhaft zugeordnet. Die gleichen Beispiele können auch in mehreren Gehaltsgruppen vorkommen.
4. Tätigkeiten in anderen Firmen oder Branchen, die nachweisbar den Merkmalen der anzuwendenden Gruppe entsprechen, sind bei der Einstufung in die jeweilige Gruppe zu berücksichtigen.
5. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten aus, die in verschiedenen Tarifgruppen gekennzeichnet sind, so erfolgt seine Eingruppierung in diejenige Gruppe, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.
6. Bei Versetzung in eine höhere Gehaltsgruppe erhalten die Angestellten das ihrem bisherigen Tarifgehalt folgende höhere Tarifgehalt der neuen Gehaltsgruppe. Die dem höheren Gehalt entsprechenden Jahre der Tätigkeit in der neuen Gehaltsgruppe gelten als zurückgelegt.
7. Wird einem Angestellten vorübergehend zur Vertretung einschließlich einer Urlaubsvertretung eine Tätigkeit in einer höheren Tarifgruppe übertragen, so erhält er, wenn die Vertretung länger als drei Wochen dauert, vom Beginn bis zum Ende der Vertretung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen seinem Tarifgehalt und dem Tarif der höheren Gruppe.
8. Bei Ereignissen, die eine Erhöhung des Monatsgehaltes bedingen, tritt die Erhöhung rückwirkend vom 1. desjenigen Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.

9. Teilzeitbeschäftigte und Aushilfen erhalten je Arbeitsstunde mindestens 1/152 eines tariflichen Monatsgehaltes.
10. Bei der Zahlung des Tarifgehaltes ist eine schriftliche Abrechnung über dieses und über die gesetzlichen und sonstigen Abzüge zu erteilen. Beträge für Mehrarbeit und anderes sind gesondert auszuweisen.
11. Bezieht ein Angestellter verschiedene Arten von Vergütungen (Gehalt, Fixum, Provision oder Erfolgsvergütung), so muß das Fixum mindestens dem jeweiligen Tarifgehalt entsprechen.

§ 6

Richtlinien für Einstellung und Entlassung

1. Das Arbeitsverhältnis wird als unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen (ausgenommen Aushilfs- oder Zweckarbeitsverhältnisse). Für die Einstellung sollen allein die Erfordernisse des Betriebes und die fachliche und persönliche Eignung des Arbeitsnehmers maßgebend sein.
2. Mit dem Arbeitnehmer ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen, aus dem sich der Beginn der Beschäftigung, die Bezeichnung der Tätigkeit, die tarifliche Eingruppierung, evtl. übertarifliche Zulagen oder Pauschalen für Mehrarbeit sowie die vereinbarte Kündigungsfrist ergeben müssen.
3. Eine Probezeit darf drei Monate, in Ausnahmefällen für Angestellte sechs Monate, nicht überschreiten. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.
4. Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis gemäß Ziff. 1 abgeschlossen, so muß dies schriftlich erfolgen. Erfolgt dies nicht, so gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Bei einem Arbeitsverhältnis zur Aushilfe beträgt die Kündigungsfrist einen Tag. Wird das Arbeitsverhältnis zur Aushilfe über die Dauer von drei Monaten hinaus fortgesetzt, so geht es in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über, es sei denn, dass ein Aushilfsarbeitsverhältnis für einen bestimmten Zweck abgeschlossen wurde.

Geht ein Aushilfsarbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über, so gilt die Aushilfszeit als abgeleistete Probezeit.

Ist das Arbeitsverhältnis für einen bestimmten Zweck abgeschlossen, so endet es mit der Erreichung des Zwecks, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Dem Arbeitnehmer ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der ersten drei Monate mit einer Frist von drei Kalendertagen, danach mit einer Frist von einer Kalenderwoche anzukündigen.

5. Ein Arbeitsverhältnis endet unabhängig von einer Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer sein 65. Lebensjahr vollendet, bzw. ab dem Tage, an dem vorzeitiges Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente bezogen wird. Abweichende einzelvertragliche Regelungen sind zulässig.
6. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf eine Beurteilung von Führung und Leistung zu erstrecken. Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder aus für ihn wichtigem Grund ein Zwischenzeugnis auszustellen.

§ 7 **Urlaub**

1. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Als Urlaubstage gelten fünf Arbeitstage je Kalenderwoche mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage.
2. In jedem Kalenderjahr hat der Arbeitnehmer und Auszubildende Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung seiner Bezüge. Bei Provisionsempfängern sowie gewerblichen Arbeitnehmern mit ständig schwankenden Bezügen werden zur Berechnung der während des Urlaubs zu zahlenden Vergütung die Durchschnittsbezüge der letzten zwölf Monate vor Urlaubsantritt zugrunde gelegt, wobei die vorausgegangene Urlaubszeit außer Ansatz bleibt.

Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist der Durchschnitt während der Tätigkeit maßgebend. Prämien und sonstige Bonifikationen, die während des Urlaubs angefallen wären, sind auf die zu zahlenden Vergütung anzurechnen. Spesen und Zuwendungen, die kein Arbeitsentgelt sind, sowie einmalige Bezüge bleiben bei der Berechnung der Urlaubsvergütung außer Ansatz.

3. Die Mindestdauer des Jahresurlaubs beträgt für alle Arbeitnehmer und Auszubildenden 30 Arbeitstage im Kalenderjahr.

4. Arbeitnehmer und Auszubildende, die im Laufe des Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden bzw. zum Wehrdienst/Zivildienst einberufen werden, erhalten je Monat, in dem das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis mindestens 15 Tage bestanden hat, 1/12 des Jahresurlaubs.

Aushilfen mit einer zusammenhängenden Beschäftigungsdauer bis zu sechs Kalendermonaten erhalten je Monat, in dem das Arbeitsverhältnis jeweils einen vollen Kalendermonat bestanden hat, 1/12 des Jahresurlaubs.

Zuviel genommener Urlaub ist als Vorschuss zurückzuerstatten und kann bei der Endabrechnung vom pfändbaren Teil der Bezüge einbehalten werden, es sei denn, das Ausscheiden erfolgt wegen Invalidität oder ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber.

Innerhalb der ersten drei Monate der Betriebszugehörigkeit besteht kein Anspruch auf Gewährung des tarifvertraglich für das Urlaubsjahr zustehenden Urlaubs in bezahlter Freizeit. Wird das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitraum hinaus nicht fortgesetzt, so ist der zustehende Urlaub in bezahlter Freizeit zu gewähren oder abzugelten.

Ein Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für den gleichen Zeitraum bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

5. Der Urlaub dient der Erholung und ist möglichst zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende Anspruch auf Urlaub von mehr als 15 Arbeitstagen, so muß einer der Urlaubsteile mindestens 15 aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen.
6. Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden; andernfalls verfällt der Urlaub.

7. Wird der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber von seiner Erkrankung durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich Kenntnis zu geben.

Die in seine Erkrankung fallenden Urlaubstage gelten in diesem Fall als nicht genommen. Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende hat Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit.

Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende muß sich jedoch nach Ablauf des regelmäßigen Urlaubs oder, falls die Krankheit über das regelmäßige Urlaubsende fortdauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Arbeitgeber zur Dienstleistung zur Verfügung stellen.

8. Ausscheidenden Arbeitnehmern ist eine Bescheinigung darüber zu erteilen, ob und in welchem Umfang im laufenden Kalenderjahr Urlaub gewährt worden ist.
9. Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 8 **Sonderleistungen**

1. Die Arbeitnehmer und Auszubildenden erhalten einmal pro Kalenderjahr eine Sonderleistung, die ganz oder in Teilen zum Urlaubsbeginn und/oder zu Weihnachten zu zahlen ist. Die Auszahlungsmodalitäten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Die Sonderleistung beträgt 150 % des Tarifentgeltes bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung.

Grundlage für die Berechnung der Sonderleistung ist das Tarifentgelt bzw. die tarifliche Ausbildungsvergütung am 1. April des jeweiligen Jahres.

2. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Leistung im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
3. Im Kalenderjahr eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben Anspruch auf soviel Zwölftel der Sonderleistung, wie sie im Kalenderjahr volle Kalendermonate dem Betrieb angehört haben, ohne dass das Arbeitsverhältnis ruhte. Der Anspruch entsteht erstmalig nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit. Über diesen Anspruch hinaus gewährte

Teile der Sonderleistung sind beim Ausscheiden in entsprechendem Umfang zurückzuzahlen.

Eine Verpflichtung zur Rückzahlung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Erreichung der Altersgrenze, Krankheit oder Tod des Arbeitnehmers oder durch Kündigung seitens des Arbeitgebers aus betriebsbedingten Gründen endet.

Von der Rückzahlungspflicht sind ferner weibliche Arbeitnehmer befreit, die von ihrem Recht gemäß § 10 Abs. 1 Mutterschutzgesetz Gebrauch machen.

4. Während des Kalenderjahres aufgrund betrieblicher, einseitig vom Arbeitgeber festgelegter oder vereinbarter Regelungen bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, insbesondere Gratifikationen, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen und dergleichen, können auf die Sonderleistung angerechnet werden.

§ 9

Vermögenswirksame Leistungen

I. Anspruch

1. Der Arbeitgeber erbringt nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes vom 15.02.1975 in der jeweils geltenden Fassung für alle Arbeitnehmer und Auszubildenden mit einer mindestens zehnständigen wöchentlichen Arbeitszeit vermögenswirksame Leistungen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, spätestens bei Abschluss des Dienstvertrages den Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden über den Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen und dessen Voraussetzungen in Kenntnis zu setzen.
2. Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich für jeden vollbeschäftigte Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden 52,00 DM.

Der Anspruch von Teilzeitbeschäftigte mit mindestens zehn Stunden Arbeitszeit je Woche errechnet sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit.

3. Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat gezahlt, für den für mindestens 14 Tage Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohn oder Gehalt besteht.

4. Der Anspruch des Arbeitnehmers entfällt, soweit er für den in Betracht kommenden Zeitraum bereits von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder erhält.

II. Verfahren

1. Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende kann Anlageart und -institut frei wählen. Er kann seine Wahl während eines Kalenderjahres nur mit Zustimmung des Arbeitgebers ändern.

Barleistungen sind ausgeschlossen, gegebenenfalls vom Arbeitnehmer zurückzuerstatten.

2. Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende hat dem Arbeitgeber das gesetzlich vorgeschriebene Formular des Anlageinstitutes vorzulegen.
3. Der Arbeitgeber erbringt die vermögenswirksame Leistung, für die alle sonstigen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen, erstmals für den Kalendermonat, in dessen Verlauf der Arbeitnehmer das in Ziff. II, 2 genannte Formular dem Arbeitgeber vorlegt.
4. Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende hat dem Arbeitgeber wahrheitsgemäß zu erklären, inwieweit er für den Zeitraum, für den er vermögenswirksame Leistung beansprucht, im Kalenderjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder erhält.
5. Die vermögenswirksame Leistung wird zusammen mit der Überweisung des Gehaltes, Lohnes oder der Ausbildungsvergütung, bei kürzeren als monatlichen Lohnabrechnungszeitraum zusammen mit dem Arbeitslohn für den letzten in dem Kalendermonat endenden Abrechnungszeitraum erbracht. Hiervon abweichende Betriebsvereinbarungen sind zulässig.

Die erbrachte vermögenswirksame Leistung ist in der jeweiligen Lohn- oder Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen.

III. Nebenbestimmungen

Die vermögenswirksame Leistung gilt nur bei der Berechnung von Beiträgen zur Sozialversicherung als Arbeitsentgelt.

IV. Vorrang gesetzlicher Verpflichtungen

Für den Fall, dass der Arbeitgeber durch ein Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet wird, entfällt seine Verpflichtung aus diesem Tarifvertrag.

§ 10 Arbeitsversäumnis und Freizeit

1. Ist der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende durch Krankheit oder unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen.

Bei Krankheit hat der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich, spätestens jedoch am dritten Werktag, durch Vorlage eines ärztlichen Attestes oder Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung, aus der Beginn und voraussichtliche Dauer der Krankheit ersichtlich sind, nachzuweisen.

Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende hat im Falle von unverschuldeten Erkrankungen, Unfällen, Kuren und Heilverfahren, sowie bei solchen Schonungszeiten, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind, für die Dauer von 6 Wochen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 100 % des dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgeblichen tariflichen oder vertraglichen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgeltes. Während des Entgeltfortzahlungszeitraumes besteht kein Anspruch auf vereinbarte Überstundenpauschalen und den Zuschlag nach § 3 Ziff. 1.

Bei Provisionsempfängern sowie bei gewerblichen Arbeitnehmern mit ständig schwankenden Bezügen werden zur Berechnung die Durchschnittsbezüge der letzten 12 Monate zugrunde gelegt. Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist der Durchschnitt während der Tätigkeit maßgebend.

2. Bei längerer Krankheit ist den Arbeitnehmern, die dem Betrieb mehr als zwei Jahre angehören, darüber hinaus einmal im Kalenderjahr bis zu einer Gesamtkrankheitsdauer von drei Monaten eine Beihilfe in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Krankengeld und 80 % des Nettogehaltes zu zahlen.

3. Dem Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden ist in folgenden Fällen Freizeit in zeitlichem Zusammenhang mit dem Ereignis bzw. Zahlung zu gewähren:

- a) bei Gründung eines eigenen Haushalts sowie Umzug mit eigenem Haushalt, sofern nach Ablauf der Probezeit ein unbefristetes und ungekündigte Arbeitsverhältnis besteht 2 Arbeitstage innerhalb von drei Jahren
- b) bei eigener Eheschließung 1 Arbeitstag
- c) bei Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin 2 Arbeitstage
- d) bei Tod des Ehepartners/Lebenspartners 3 Arbeitstage
- e) bei Tod eines Kindes 3 Arbeitstage
- f) bei Tod eines Elternteils 2 Arbeitstage
- g) bei Tod von Geschwistern 1 Arbeitstag
- h) der Arbeitgeber zahlt unter der Voraussetzungen des § 45 SGB V, Abs. 1, Satz 1 bei akuter Erkrankung eines pflegebedürftigen Kindes bis zu dessen Vollendung des 12. Lebensjahres die Differenz zwischen Krankengeld und Nettogehalt bis zur Dauer von 3 Arbeitstagen
- i) Arbeitnehmern und Auszubildenden, die für die vertragsschließenden Gewerkschaften bei der Vorbereitung und Führung von Tarifverhandlungen verantwortlich mitwirken 10 Arbeitstage
- j) bei Mitwirkung bei öffentlichen Wahlen, bei Ausübung des Schöffen- und Geschworenenamtes, des Beisitzeramtes bei den Gerichten für Arbeitssachen sowie bei den nach dem Sozialgerichtsgesetz errichteten Widerspruchsstellen und Sozialgerichten, bei Tätigkeit als Prüfungsausschussmitglied (IHK), bei Tätigkeit bei sozialen Fürsorgestellen und beim Feuerlöschdienst aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen.

Die vorgenannte Freizeit ist ohne Abzug vom Lohn-/Gehalt bzw. ohne Anrechnung auf den Urlaub zu gewähren.

Der Anspruch auf Weiterzahlung des Gehalts/Lohns entfällt in dem Umfange, in dem Anspruch auf Entschädigung aus öffentlichen Kassen besteht. Bei Vorladung als Beschuldigter in Strafsachen, als Partei in Zivilsachen sowie als Zeuge kann ein dem Arbeitsversäumnis entsprechender Lohn-/Gehaltsabzug vorgenommen werden.

4. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Fortzahlung der Bezüge:

- a) bei akuter Erkrankung eines pflegebedürftigen Kindes bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres, höchstens jedoch zehn Arbeitstage im Kalenderjahr.

Das Vorliegen der Voraussetzung ist durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

- b) als verantwortliche Mandatsträger/-innen bei den vertragsschließenden Gewerkschaften zur Teilnahme an den Sitzungen in Gewerkschaftsangelegenheiten bis zu fünf Arbeitstagen.

5. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines für einen bestimmten Zweck eingegangenen Arbeitsverhältnisses bzw. Ausbildungsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden auf Verlangen angemessene bezahlte Freizeit zur Bewerbung um eine neue Arbeitsstelle zu gewähren.

6. Ist der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit und unbezahlte Freizeit von mehr als einer Woche ohnehin an der Erbringung der Dienstleistung gehindert, so entfällt der Anspruch auf bezahlte Freizeit gemäß Ziff. 2; das gilt nicht bei Todesfall, Ziff. 2 d) bis f).

§ 11 **Teilzeitbeschäftigung**

1. Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die tariflich vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit unterschreitet.
2. Diesen Arbeitnehmern stehen sämtliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nach Maßgabe des tatsächlichen Umfanges ihrer Beschäftigung zu.
3. Die Arbeitszeit sollte in der Regel wöchentlich mindestens zwanzig Stunden und am Tag mindestens vier Stunden betragen und auf höchstens fünf Tage pro

Woche verteilt werden. Abweichungen aus betrieblichen Gründen oder auf Wunsch des Arbeitnehmers sind möglich.

4. Arbeitszeitanfang und Arbeitszeitende sind für Teilzeitbeschäftigte einzelvertraglich zu regeln.
5. Der Wunsch eines Teilzeitbeschäftigen, die festgelegte wöchentliche Arbeitszeit zu erhöhen bzw. Vollzeit zu arbeiten, soll nach Möglichkeit berücksichtigt werden.
6. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.

§ 12 **Sterbegeld**

Im Sterbefall sind die Hinterbliebenen die Bezüge bis zum Sterbemonat zu zahlen. Hinterlässt der Arbeitnehmer versorgungsberechtigte Angehörige, so sind diesen bei einer Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen von

a) bis zu einem Jahr	ein Monatsgehalt
b) bis zu fünf Jahren	zwei Monatsgehälter
c) von mehr als fünf Jahren	drei Monatsgehälter

Hinterbliebenenbezüge in Höhe des zuletzt an den Verstorbenen gezahlten Entgeltes zu zahlen.

Bei Tod infolge Unfalls im Betrieb werden unabhängig von der Betriebszugehörigkeit über den Sterbemonat hinaus drei Monatsgehälter/-löhne gezahlt.

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

§ 13 **Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen**

1. Das Gehalt / der Lohn / die Ausbildungsvergütung ist am Schluß des Kalendermonats, Provisionen und Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind spätestens am Schluß des folgenden Monats fällig. Dem Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden ist über seine Bezüge bei Fälligkeit Abrechnung zu erteilen.
2. Der Anspruch auf vorgenannte Vergütung sowie alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen drei Monaten nach Fälligkeit dem anderen Vertragspartner gegenüber schriftlich geltend zu machen. Eine Klage ist spätestens innerhalb eines weiteren Monats nach schriftlicher Ablehnung zu erheben. Ist Klage erhoben auf eine wiederkehrende Leistung, so ist zur Wahrung der Ausschlusfrist eine erneute Geltendmachung der erst später fällig werdenden Leistungen nicht erforderlich.
3. Der Urlaubsanspruch ist bis zum 31. März des nachfolgenden Kalenderjahres schriftlich geltend zu machen. Im Übrigen gilt Ziff. 2.
4. Die Ausschlusfristen gelten nicht für Schadenersatzansprüche aus mit Strafe bedrohten Handlungen.

§ 14 **Übergangsbestimmungen**

Bestehende günstigere Abmachungen dürfen aus Anlass des Abschlusses dieses Manteltarifvertrages nicht zuungunsten des Arbeitnehmers verändert werden.

§ 15 **Vertragsdauer**

Der Manteltarifvertrag vom 10. November 1997 sowie die Tarifvereinbarung vom 06.02.2007 bezüglich § 2 Ziffer 1 Abs. 3 ff MTV können mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2015 gekündigt werden.

Hannover, den 24. November 2011

**Verband der Zeitschriftenverlage Niedersachsen-Bremen e.V.,
ab 01.01.2012 Verband der Zeitschriftenverlage Nord e.V.**
Schnieder

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, Fachbereich Medien, Kunst und Industrie**

Glenewinkel

Ahting

ZUSATZVEREINBARUNG (vom 10.11.1997)

Um die wirtschaftlichen Auswirkungen der Auseinandersetzung um die Rechtschreibreform zu bewältigen, kann in Verlagen, deren überwiegende Produktion aus dem Schulbuchgeschäft besteht, durch freiwillige, befristete Betriebsvereinbarung abweichend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu 2,5 Stunden längere oder kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Weitere Einzelheiten können in der Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Zustimmung des Betriebsrates kann nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden. Sollten sich Geschäftsleitung und Betriebsrat nicht einigen, können die Tarifvertragsparteien von jeder Seite zur Vermittlung angerufen werden.

Hannover, den 10. November 1997

Landesverband der Buchhändler und Verleger in Niedersachsen e.V.
Dr. Mertens

**Verband der Zeitschriftenverlage Niedersachsen-Bremen e.V.,
ab 01.01.2012 Verband der Zeitschriftenverlage Nord e.V.**

Hausen

**Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst
Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, Hannover**
Menze

**Deutsche Angestellten-Gewerkschaft,
Landesverband Niedersachsen-Bremen, Hannover**
Berghausen

Tarifvertrag über die Übernahme von Auszubildenden vom 31. Mai 2000

Auszubildende werden im Grundsatz nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht verhaltens- oder personenbedingte Gründe entgegenstehen.

Von der Verpflichtung nach Abs.1 kann abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.

Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

Diese Vereinbarung ist Bestandteil des Manteltarifvertrages. Sie ist seit 01. Juni 2000 in Kraft und kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende des Kalendervierteljahres gekündigt werden. Sie ersetzt die gemeinsame Erklärung vom 10.11.1997 aus dem Manteltarifvertrag.

Hannover, den 31. Mai 2000

**Verband der Zeitschriftenverlage Niedersachsen-Bremen e.V.,
ab 01.01.2012 Verband der Zeitschriftenverlage Nord e.V.**

Schnieder

**Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier
Publizistik und Kunst Landesbezirk Niedersachsen-Bremen Hannover**

Menze

**Deutsche Anstellten Gewerkschaft Landesverband Niedersachsen-Bremen,
Hannover**

Berghausen