



Tarifvertrag

Druckindustrie

gültig ab 15. Juli 2005

Tarifverträge Druckindustrie



Nur die Mitglieder von ver.di haben Anspruch auf die in diesen Tarifverträgen vereinbarten Leistungen.

Darum: **Rechtsanspruch** sichern!
Mitglied der **ver.di** sein!

Tarifverträge

für die gewerblichen
Arbeitnehmer der Druckindustrie in der
Bundesrepublik Deutschland

1. Auflage



Medien, Kunst
und Industrie

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

**ver.di –
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand
Fachbereich
Medien, Kunst und Industrie**

Impressum

V.i.S.d.P.:
Gerhard Kirchgäßner, ver.di-Bundesvorstand,
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie,
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Druck: apm AG, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt

Oktober 2006 • 1. Auflage • 10 000 Exemplare

Kontaktadressen

**ver.di Landesbezirke
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
(FB 8)**

**ver.di Landesbezirksfachbereich Medien,
Kunst und Industrie Baden-Württemberg**
Königstraße 10a
70173 Stuttgart
Tel.: 07 11/8 87 88 08 03
Fax.: 07 11/8 87 88 08 99
E-Mail: dagmar.mann@verdi.de
wolfgang.haupt@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich Medien,
Kunst und Industrie Bayern**
Schwanthalerstraße 64
80336 München
Tel.: 0 89/5 99 77 10 85
Fax: 0 89/5 99 77 30 79
E-Mail: gerda.schusser@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich Medien,
Kunst und Industrie Berlin-Brandenburg**
Köpenicker Straße 30
10179 Berlin
Tel.: 0 30/88 66 54 05
Fax: 0 30/88 66 59 34
E-Mail: rosemarie.koch@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich Medien,
Kunst und Industrie Hessen**
Wilhelm-Leuschner-Str. 69
60329 Frankfurt
Tel.: 0 69/25 69 15 01
Fax: 0 69/25 69 15 99
E-Mail: claudia.stich@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich Medien,
Kunst und Industrie Hamburg und Nord**
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Tel.: 0 40/28 58 40 82
Fax: 0 40/28 58 90 80
E-Mail: erika.engst@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich Medien,
Kunst und Industrie
Nordrhein-Westfalen**
Karlstraße 123-127
40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11/61 82 43 31
Fax: 02 11/61 82 44 68
E-Mail: fb8.nrw@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich Medien,
Kunst und Industrie
Niedersachsen-Bremen**
Goseriede 10
30159 Hannover
Tel.: 05 11/12 40 02 91
Fax: 05 11/12 40 01 55
E-Mail: maria.zaragoza@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich Medien,
Kunst und Industrie Rheinland-Pfalz-Saar**
Münsterplatz 2–6
55116 Mainz
Tel.: 0 61 31/9 72 61 91
Fax: 0 61 31/9 72 61 99
E-Mail: claudia.kraft@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich Medien,
Kunst und Industrie
Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt
(Südost)**
Schützenplatz 14
01067 Dresden
Tel.: 03 51/86 33-1 36
Fax: 03 51/86 33-1 86
Email: gabriele.leonhardt@verdi.de
heike.pusch@verdi.de

Manteltarifvertrag Druckindustrie

Gemeinsame Hinweise zum Manteltarifvertrag

Gemeinsame Umsetzungshilfe zu Arbeitszeitkonten

Anhänge zum Manteltarifvertrag

Tarifvertrag zur Altersteilzeit

Tarifvertrag zur Förderung
der betrieblichen Altersversorgung

Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung
und Umschulung

Schieds- und Schlichtungsordnung

Rationalisierungsschutzvertrag

Lohnrahmentarifvertrag

Vereinbarung über Vertrauensleute

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen

Stichwortverzeichnis

Vorwort zu den Tarifverträgen für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie	6
1 Manteltarifvertrag	
§ 1 Zweck und Geltungsbereich	11
§ 2 Allgemeine Bestimmungen	12
§ 2 a Gesundheitsschutz	13
§ 3 Arbeitszeit	14
§ 4 Beschäftigungssicherung	20
§ 5 Überstunden	21
§ 6 Gesetzliche Feiertage	23
§ 7 Arbeit an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen, Antrittsgebühr	24
§ 8 Zuschläge	26
§ 9 Tarifliche Jahresleistung	28
§ 10 Urlaub/Altersfreizeit	31
§ 11 Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen	35
§ 12 Krankheit, Kur- und Heilverfahren	37
§ 13 Hinterbliebenengeld	38
§ 14 Kündigung	39
§ 15 Ausschlussfristen	39
§ 16 Tarifliche Friedenspflicht	40
§ 17 Laufdauer	40
2 Gemeinsame Hinweise zum Manteltarifvertrag	41
Gemeinsame Umsetzungshilfe zu Arbeitszeitkonten nach MTV Druckindustrie	73
3 Anhänge zum Manteltarifvertrag	81
Auszug aus dem Abschlussprotokoll	82
A Allgemeiner Anhang	87
B Anhang Druckformherstellung	93
C Anhang Druck	98
D Anhang Weiterverarbeitung	107

E Anhang Ausbildung	109
Vereinbarung über die Ausbildung von Druckern zu Tiefdruckern	113
4 Tarifvertrag zur Altersteilzeit für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie	117
5 Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung in der Druckindustrie	127
6 Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie	133
7 Schieds- und Schlichtungsordnung	139
8 Rationalisierungsschutzvertrag	145
9 Lohnrahmentarifvertrag	151
Anlage zum Lohnrahmentarifvertrag	162
10 Vereinbarung über Vertrauensleute	171
11 Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen	173
12 Stichwortverzeichnis	183

Vorbemerkung zu den Tarifverträgen für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie

Die Umstände erfordern es, eine Vorbemerkung zur vorliegenden Druckfassung der Tarifverträge für die Druckindustrie zu machen.

Diese Druckfassung wird von uns anlässlich des Abschlusses zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Druckindustrie vom 16. Juni 2005, gültig ab dem 15. Juli 2005, herausgegeben.

Die Druckarbeitgeber haben am 13. November 2003 unter Androhung der Aufkündigung des Manteltarifvertrages einen umfangreichen Katalog an Forderungen zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten vorgelegt. Hauptforderung war, die Wochenarbeitszeit auch unbezahlt auf 40 Stunden auszuweiten, den Samstag als Regelarbeitstag einzuführen sowie Arbeitszeitflexibilisierung und betriebliche Öffnungsklauseln zum Streichen oder Absenken der Jahresleistung und des zusätzlichen Urlaubsgeldes möglich zu machen. Darüber hinaus forderten die Arbeitgeber die ersatzlose Streichung aller Erschwernisfreizeiten (Freischichten und Zusatzurlaube) sowie die Streichung und massive Kürzung von Erschwerniszuschlägen. Gleichzeitig sollten in den Bereichen Rollenakzidenz, Tiefdruck und Zeitungsrotation die Maschinenbesetzungen massiv verschlechtert werden.

Die vorliegenden Druckfassung des MTV Druck und seiner Anhänge ist das Ergebnis von 13 politischen Verhandlungsrunden und unzähligen Redaktionsverhandlungen in der Zeit zwischen November 2003 und Juli 2006. Über sechs Wochen lang beteiligten sich mehr als 15 000 Beschäftigte aus 190 Betrieben im Mai/Juni 2005 an Streikmaßnahmen.

Bis zur 13. Verhandlungsrunde (14. bis 16. Juni 2005) haben die Arbeitgeber ihre Forderungen in Gänze aufrechterhalten. Sie waren damit alle auch Gegenstand der Verhandlungen vom 13. bis 16. Juni 2005. In drei Paketen wurden 15 Einzelaspekte alleine zum MTV und seinen Anhängen verhandelt. Das vierte Paket waren die Verhandlungen für einen Lohnabschluss.

Da naturgemäß im Abschlussprotokoll keine ausformulierten Tarifvertragstexte erarbeitet und unterschrieben werden konnten, wurden die politischen Einigungen und zum Teil die Arbeitstexte protokolliert. Die Tarifvertragsparteien einigten sich darauf, den Manteltarifvertrag und den Anhang C Druck redaktionell zu überarbeiten sowie eine gemeinsame Umsetzungshilfe für das erstmals in der Druckindustrie tarifvertraglich eingeführte Arbeitszeitkonto zu verfassen.

Im Einigungsprotokoll vom 16. Juni 2006 heißt es dazu: [...]

In II. „Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, einen neuen Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie (MTV) in Kraft zu setzen, der im Wesentlichen auf einem Entwurf der Tarifkommission Unterausschuss redaktionelle

Überarbeitung MTV vom 25. Februar 2005 beruht und in der endgültigen Fassung noch abgestimmt werden muss. Der MTV erhält folgende Eckpunkte: [...] „Die Tarifvertragsparteien werden nach Möglichkeit bis 31.7.2005 in Bezug auf Arbeitszeitkonten eine praktische Umsetzungshilfe verfassen.“ [...]

In III. „Die Tarifparteien verständigen sich darauf, den Anhang C Druck des Manteltarifvertrages redaktionell zu überarbeiten.“ [...]

Die hier als „Unterausschuss“ benannte Verhandlungsgruppe hatte bereits festgelegt, dass der MTV im Falle einer Einigung wie folgt verändert wird:

Der MTV-Stammtext wird um die tarifvertragsrelevanten Durchführungsbestimmungen ergänzt und die erläuternden Hinweise und Anmerkungen der Durchführungsbestimmungen als „Gemeinsame Hinweise der Tarifvertragsparteien“ dokumentiert. Der bvdm weigert sich allerdings bis heute, diese „Gemeinsamen Hinweise der Tarifvertragsparteien“ zu unterschreiben, obwohl diese das Verhandlungsergebnis der Tarifvertragsparteien darstellen. Den mit dem bvdm am 23. März 2006 per E-Mail abgestimmten Text der „Gemeinsamen Hinweise der Tarifvertragsparteien zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Druckindustrie“ veröffentlichen wir in dieser Drucklegung.

Am 3. August 2006 haben die Tarifvertragsparteien eine „Umsetzungshilfe zu Arbeitszeitkonten nach MTV Druckindustrie“ unterschrieben, die wir in diesem Abdruck ebenfalls veröffentlichen.

Die redaktionellen Verhandlungen zu den Anhängen des MTV einschließlich des Anhang C sind im Juli 2006 gescheitert, weil der bvdm versuchte, einige seiner ursprünglichen Forderungen, die nicht Ergebnis der Tarifeinigung vom 16. Juni 2005 waren, bei den Redaktionsverhandlungen durchzusetzen. Aus diesem Grund dokumentieren wir mit diesem Abdruck die Auszüge aus den Tarifabschlüssen 2005, 2001, 1997 sowie die Anhänge mit dem Stand von 1980. Zum Umgang und der Handhabung mit den Anhangsvorschriften haben wir eine Umfangreiche Handlungs- und Anwendungshilfe erstellt, die in den zuständigen Bezirksbüros ab Oktober 2006 zur Verfügung steht.

Berlin, den 31. August 2006

Frank Werneke

Stellvertretender Bundesvorsitzender der ver.di

Hinweis zu weiteren Materialien:

„Handlungshilfe zu Zeitkonten in der Druckindustrie“ von ver.di, 2. überarbeitete Auflage, Berlin, Oktober 2006

„Handlungs- und Anwendungshilfe zu den Anhängen des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer in der Druckindustrie“ von ver.di, 1. Auflage, Berlin Oktober 2006

Manteltarifvertrag

**für die gewerblichen Arbeitnehmer
der Druckindustrie
in der Bundesrepublik Deutschland**

in der Fassung vom 15.07.2005



*Medien, Kunst
und Industrie*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

§ 1 Zweck und Geltungsbereich

1. Der Manteltarifvertrag hat den Zweck, für die Mitglieder der dem Bundesverband Druck und Medien e.V. angehörenden Landesverbände sowie für die Mitglieder der ver.di in der Druckindustrie einheitliches tarifliches Recht zu schaffen und zu sichern, die das Arbeitsverhältnis betreffenden Angelegenheiten zu regeln sowie den Arbeitsfrieden aufrechtzuerhalten.
2. Dieser Manteltarifvertrag gilt:
 - a) räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
 - b) fachlich für die Betriebe der Druckindustrie;
hierzu zählen die Druckvorlagenherstellung, die Druckformherstellung, der Druck und die Weiterverarbeitung, unabhängig von der Art des Druckverfahrens;
 - c) persönlich
 - für die eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausübenden Arbeitnehmer;
 - für die gewerblichen Auszubildenden;
 - für Heimarbeiter.

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die jeweilig vereinbarte Arbeitszeit den ihm zustehenden Lohn zu bezahlen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeit pünktlich zu beginnen, nicht vorzeitig zu beenden und seine Arbeitskraft voll einzusetzen (vergleiche § 2 Ziff. 2 LRTV).

Datenverarbeitung zu personalwirtschaftlichen Zwecken ist zulässig.

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

Arbeits- und Wegeunfälle sind dem Arbeitgeber auch dann zu melden, wenn sie keine Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben.

3. Wenn die betrieblichen Verhältnisse es ermöglichen, ist Arbeitnehmern, die zu Arbeitstagungen, beruflichen und anderen Lehrgängen mit dem Ziel weiterer Aus- oder Fortbildung von einem oder beiden Tarifpartnern einberufen werden, die hierfür erforderliche unbezahlte Freizeit zu gewähren. Bei der Prüfung betrieblicher Verhältnisse ist ein evtl. gesetzlicher Anspruch auf Bildungsurlaub zu beachten.¹

4. Für jeden Betrieb können Betriebsvereinbarungen über die Ordnung des Betriebes und die allgemeinen Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer (z. B. Festlegung der Arbeitszeit, der Pausen, der Lohnauszahlung) mit dem Betriebsrat vereinbart werden, die keine ungünstigeren Bestimmungen als die Tarifverträge enthalten dürfen. Arbeitgeber und Betriebsrat haben gemeinsam darüber zu wachen, dass die tariflichen Bestimmungen eingehalten werden.

- 1 **Schiedsspruch** des zentralen Schiedsgerichts vom 6. November 1975 zur Auslegung von § 2 Ziff. 4 (jetzt § 2 Ziff. 3) MTV:

Die Freistellungsansprüche gemäß § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG und § 2 Ziff. 4 (jetzt § 2 Ziff. 3) MTV bestehen für Betriebsratsmitglieder nebeneinander mit teilweise unterschiedlichen Voraussetzungen. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen können sowohl unter § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG als auch unter § 2 Ziff. 4 (jetzt § 2 Ziff. 3) MTV fallen, soweit die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. Es ist deshalb zulässig, dass im gegebenen Fall ein Teil der begehrten Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG und der Rest nach § 2 Ziff. 4 (jetzt § 2 Ziff. 3) MTV beantragt und gewährt wird. In allen Fällen kann jedoch geprüft werden, ob die betrieblichen Verhältnisse eine Freistellung zulassen.

§ 2 a) Gesundheitsschutz

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

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

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

§ 3 Arbeitszeit

I. Dauer der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden, in den neuen Bundesländern 38 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 Freistellungstage 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. § 11 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 Arbeitnehmer (z. B. Pförtner und Kraftfahrer) 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 Arbeitnehmer auf 5 Tage in der Regel von Montag bis Freitag zu verteilen.
2. Zur Produktion (einschließlich Weiterverarbeitung und Versand) von Zeitungen oder Zeitschriften kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat gemäß Betriebsverfassungsgesetz 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 die-

sem Fall kann die Zustimmung des Betriebsrates durch die Einigungsstelle nicht ersetzt werden.

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

Bis zu weitere 13 Samstage pro Kalenderjahr können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingeplant werden. In diesem Fall kann der einzelne Arbeitnehmer regelmäßige Samstagsarbeit ablehnen, wenn ihm dies aus persönlichen Gründen unzumutbar ist. Aus der Ablehnung dürfen ihm keine Nachteile entstehen. Der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die mit der Bewachung der Betriebsanlagen, Überwachung der Versorgungsanlagen oder der Instandsetzung/Reparatur bzw. Wartung von Betriebsmitteln beschäftigt sind.
5. Für den einzelnen Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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 Zeitkonten¹ 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 (neue Bundesländer: 165) 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 höchstens 2 Stunden zulässig.

III. Besonderheiten der Schichtarbeit²

1. Die Einführung von Schichtarbeit, ihre Lage und ihre Veränderung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Schichtwoche, Lohnwoche und Kalenderwoche müssen nicht gleichlaufend sein.
2. Dauernde Nachtarbeit soll auf Verlangen der betroffenen Arbeitnehmer in bestimmten Zeiträumen durch entsprechende Tagesarbeit unterbrochen werden.
3. Freischichten:
 - a) Arbeitnehmer, die ständig in gleichmäßig verteilter Wechselschicht arbeiten oder ständig Nachtarbeit leisten, erhalten eine Freischicht nach folgender Maßgabe³:
 - ab vollendetem 40. Lebensjahr für jeweils 12 Monate erbrachter Arbeitsleistung
 - ab vollendetem 50. Lebensjahr für jeweils 6 Monate erbrachter Arbeitsleistung

¹ Siehe auch Umsetzungshilfe der Tarifvertragsparteien zu Arbeitszeitkonten nach MTV Druckindustrie vom 3. August 2005 – Seite 73

² **Protokollnotiz zur Besitzstandsregelung vom 6. Mai 1987:**

Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer bisher bezahlte Pausen oder Überlappzeiten gewährt werden, gelten diese als zur regelmäßigen Arbeitszeit gehörend.

- ab vollendetem 55. Lebensjahr für jeweils 4 Monate erbrachter Arbeitsleistung.

Für die Freischichten wird der Arbeitsverdienst fortgezahlt. Dieser errechnet sich nach § 10 II Ziff. 2.

- b) Der Anspruch auf eine Freischicht entsteht auch dann, wenn aus betrieblichen Gründen innerhalb des Bemessungszeitraumes in mindestens
 - 15 Wochen pro Viermonatszeitraum bzw.
 - 22 Wochen pro Sechsmonatszeitraum bzw.
 - 45 Wochen pro 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 § 11 und § 2 Ziff. 3, bei anderen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen bis zu einem Umfang von 4 Tagen,
 - Freistellungszeiten gemäß § 37 Abs. 6 und 7 und § 38 BetrVG,
 - die 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.

³ **Protokollnotiz** zur Durchführung des Freischichtenanspruches bei Erreichen einer neuen Anspruchsstufe:

Eine Anwartschaft, die bei In-Kraft-Treten des Tarifvertrages bestand, kann noch nach § 4 Ziff. 1 MTV in der Fassung vom 6. Februar 1997 zum vollen Anspruch auf eine Freischicht erdient werden.

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

Der Begriff der „gleichmäßig verteilten“ Wechselschicht erfordert, dass der Anteil der Spät- oder Nachtschichten mindestens $\frac{1}{3}$ der Gesamtschichtzeit betragen muss.

- e) Als Nachtarbeit gilt nur eine solche, die täglich mindestens zur Hälfte in den zuschlagspflichtigen Zeitraum [§ 8 Ziff. 1 a) Abs. 3] fällt. Der Begriff der „ständigen“ Nachtarbeit erfordert, dass der Anteil der Nachtarbeit 85 % der gesamten Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Bemessungszeitraum beträgt.
- f) Teilzeitbeschäftigte erhalten eine Freischicht wegen Nachtarbeit nur dann, wenn mindestens täglich 4 Stunden in den zuschlagspflichtigen Zeitraum [§ 8 Ziff. 1 a) Abs. 3] fallen.

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

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

- 1. a) Am Samstag vor Ostern und Pfingsten, am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit spätestens um 13.00 Uhr, wobei die an diesem Tage etwa festgesetzte Mittagspause entfällt. Entstehender Lohnausfall ist zu bezahlen.
- b) 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 der Lohn für die ohnehin zu bezahlende Ausfallzeit, dazu der Lohn für die nach 13.00 Uhr geleistete Arbeit.
- 2. a) In mehrschichtigen Betrieben können die einzelnen Schichten an den oben genannten Tagen (ausgenommen am 24. Dezember) anteilig zur Arbeit herangezogen werden, unter Verkürzung der Schicht auf 4 Stunden, mit dem Ziel, dass jeweiliger Arbeitsschluss für die 1. Schicht (Früh- schicht) 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 Lohnausfall ist zu bezahlen.

- b) Wenn betrieblich notwendig, kann auch über die für die einzelnen Schichten auf 4 Stunden bemessene Arbeitszeit hinaus gearbeitet werden. Solche zusätzlichen Arbeitsstunden sind wie folgt zu bezahlen:
 - Bis zum Ende der für die betreffenden Schichten betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit der Lohn für die ohnehin zu bezahlende Ausfallzeit, dazu der Lohn 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 betrieblich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus gearbeitet, sind diese Stunden mit dem Überstundenzuschlag nach § 8 Ziff. 1 e) zu bezahlen.

V. Betriebe ohne Betriebsrat

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

VI. Teilzeitarbeit

- 1. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten für Teilzeitbeschäftigte nach Maßgabe des vereinbarten Umfangs ihrer Beschäftigung.
- 2. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche Wochenarbeitszeit unterschreitet.
- 3. Bei Arbeit auf Abruf soll der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer 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.

Für Vollzeitbeschäftigte kann für die Dauer bis zu 4 Jahren eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit vereinbart werden, wenn die Kindererziehung oder die Pflege erkrankter Familienangehöriger dies erfordern.

§ 4 Beschäftigungssicherung

1. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung können nachfolgende Regelungen getroffen werden:

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

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

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

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

§ 5 Überstunden

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

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

2. Überstunden sind den betroffenen Arbeitnehmern unter Beachtung von § 87 BetrVG bei unterbrochener Arbeitszeit spätestens am Vormittag des betreffenden Tages, bei durchgehender Arbeitszeit tags zuvor anzusagen. Werden Überstunden nicht rechtzeitig angesagt, ist eine besondere Entschädigung von $\frac{1}{4}$ des vereinbarten Stundenlohnes zu bezahlen, wenn mehr als eine Überstunde angeordnet wird.

Überstunden, welche durch Fehlanfertigung von Eilaufträgen notwendig werden, sind ohne Ansage zu leisten. Während dieser Überstunden sind bis zur Fertigstellung der Eilaufträge auch andere Arbeiten auszuführen.

3. Überstunden sind von den betreffenden Arbeitnehmern 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. Bei Kurzarbeit sind die über die verkürzte tägliche Arbeitszeit hinaus zu leistenden Überstunden bis zur vollen regelmäßigen für den Betrieb oder die Betriebsabteilungen vereinbarten Arbeitszeit ohne Überstundenzuschlag zu bezahlen.

¹ **Schiedsspruch** des Zentralen Schiedsgerichts vom 6. November 1975 zur Auslegung von § 10 Ziff. 1 Abs. 3 (jetzt § 5 Ziff. 1 Abs. 2) MTV:

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.

Über die volle regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden sind mit den Überstundenzuschlägen gem. § 8 Ziff. 1 e) zu bezahlen.

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 Arbeitnehmer 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.

§ 6 Gesetzliche Feiertage

1. Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, ist der entsprechende Lohnausfall zu bezahlen.
2. Die Feiertagsbezahlung erfolgt in der Weise, dass der Arbeitnehmer für den Tag den gleichen Lohn ohne Zuschlag für Feiertagsarbeit und ohne Antrittsgebühr erhält, den er verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte. Dazu gehören auch etwaige Überstunden, nicht jedoch die durch vor- oder nachgelagerte Arbeit geleisteten Überstunden.¹
3. Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.
4. Wird an einem Feiertag gearbeitet, erhält der Arbeitnehmer den für die Feiertagsarbeit zustehenden Lohn einschließlich etwaiger Antrittsgebühr. Außerdem erhält er die Feiertagsbezahlung gemäß Ziff. 1, jedoch bleiben Zuschläge insoweit unberücksichtigt, als sie in der Bezahlung der Feiertagsarbeit enthalten sind.

1 Protokollnotiz:

Fällt ein Feiertag in die Arbeitswoche und werden in dieser Woche Überstunden geleistet, wird für die betreffenden Arbeitnehmer der Durchschnitt der Überstunden der übrigen Arbeitstage beim Lohnausfall berücksichtigt.

Werden in einem Betrieb an bestimmten Tagen Arbeitsspitzen durch Überstunden bewältigt, bemisst sich der Lohnausfall nach den Arbeitsstunden, die an diesem Wochentag in den beiden vorangegangenen Wochen geleistet wurden.

§ 7 Arbeit an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen, Antrittsgebühr

1. a) Die zuschlagspflichtige Arbeitszeit an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen liegt innerhalb der Zeitspanne von 24 Stunden. Ihr Beginn am Sonntag- oder Feiertagmorgen ist derselbe wie der nach § 8 Ziff. 1 a) Abs. 2 vereinbarte Beginn der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit.
- b) Eine am Samstagabend begonnene Nachtschicht ist keine Sonntagsarbeit. Eine am Abend vor einem Feiertag begonnene Nachtschicht ist keine Feiertagsarbeit.

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

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

Eingangsstufe	78,00 Euro
Lohngruppe I	84,00 Euro
Lohngruppe II	88,00 Euro
Lohngruppe III	92,00 Euro
Lohngruppe IV	95,00 Euro
Lohngruppe V	105,00 Euro
Lohngruppe VI	116,00 Euro
Lohngruppe VII	126,00 Euro
1. Gehilfenjahr (95 %)	100,00 Euro.

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

§ 8 Zuschläge

1. Zuschläge auf den vertraglichen Stundenlohn (Berechnungsgrundlage) sind wie folgt zu bezahlen:

- a) Für Nachtarbeit:
- | | |
|---|------|
| für die Stunden von Beginn der Nachtarbeitszeit bis 24.00 Uhr je Stunde | 25 % |
| für die Stunden von 24.00 Uhr bis zum Ende der Nachtarbeitszeit je Stunde | 52 % |

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

Die Arbeitszeit außerhalb der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit ist zuschlagspflichtige Nachtarbeit.

- b) Für Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit [§ 3 II Ziff. 2 bis 4]:
- | | |
|---------------------------------|------|
| bei Tagschicht oder Frühschicht | 25 % |
| bei Spätschicht | 45 % |
| bei Nachtschicht | 70 % |

Diese können in beiderseitigem Einvernehmen auch in Freizeit abgegolten werden.

Eine am Freitagabend begonnene Nachtschicht ist keine Samstagsarbeit.

- c) Für Sonntagsarbeit [§ 7 Ziff. 1–3]: 115 %
- d) Für Feiertagsarbeit [§ 7 Ziff. 1–3]: 170 %
- e) Für Überstunden [§ 5 Ziff. 1]:
- | | |
|---------------------------------|------|
| bei Tagschicht oder Frühschicht | 25 % |
| bei Spätschicht | 45 % |
| bei Nachtschicht | 70 % |

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

Dabei gilt eine Schicht als

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

2. Treffen verschiedene Zuschläge zusammen, gilt folgende Regelung:

- a) Zuschläge für Nachtarbeit werden neben den Zuschlägen für Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt.
- b) Zuschläge für Samstagsarbeit, Sonntagsarbeit oder Feiertagsarbeit werden nicht nebeneinander bezahlt, vielmehr besteht nur Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag.
- c) Zuschläge für Überstunden werden nicht neben Zuschlägen für Nachtarbeit bezahlt. Ist der Überstundenzuschlag jedoch höher als der Nachtarbeitszuschlag, so wird er neben dem Nachtarbeitszuschlag bezahlt, allerdings nur in der Höhe der Differenz beider Zuschläge.
- d) Zuschläge für Überstunden werden nicht neben Zuschlägen für Samstags-, Sonn- oder Feiertagsarbeit bezahlt. Wird jedoch an Sonn- oder Feiertagen länger als 8 Stunden gearbeitet, ist neben dem Zuschlag für Sonn- oder Feiertagsarbeit ab der 9. Stunde der Überstundenzuschlag zu bezahlen.

§ 9 Tarifliche Jahresleistung

I. Anspruch

1. Arbeitnehmer 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 Tariflohnes bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung.

Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die im Fälligkeitsjahr ihre Ausbildung beendet haben sowie bei Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt.

Die Auszahlung der Jahresleistung ist spätestens zum 31. Dezember eines jeden Jahres fällig. Frühere Auszahlungen gelten als Vorschuss.

3. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung nach dem Verhältnis ihrer vereinbarten zur tariflichen Arbeitszeit.

II. Teilanspruch

1. Arbeitnehmer 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 $\frac{1}{12}$ der tariflichen Jahresleistung.
2. Arbeitnehmer 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. Arbeitnehmer, die wegen Erwerbsminderung oder wegen Erreichen der Altersgrenze ausscheiden, erhalten eine anteilige Leistung, auch wenn das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember nicht mehr besteht. In diesen Fällen wird die Auszahlung der Jahresleistung fällig mit dem Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung haben die betreffenden Arbeitnehmer Anspruch auf eine anteilige Jahresleistung. Dies gilt nicht bei arbeitgeberseitiger Kündigung aus wichtigem Grund und bei verhaltensbedingter Kündigung.

Ebenfalls Anspruch auf eine anteilige Jahresleistung haben Arbeitnehmer nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund eigener Kündigung endet.

Für den Monat des Ausscheidens besteht ein anteiliger Anspruch der tariflichen Jahresleistung, der sich nach der in IV Ziffer 2 genannten Formel errechnet.

5. Befristet Beschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung, sofern das Arbeitsverhältnis 6 Monate bestanden hat.

III. Betriebliche Regelungen

1. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Fälligkeit der Jahresleistung bis zum 31. 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 zurzeit kein Betriebsrat gebildet ist. Entsprechende betriebliche Regelungen erfolgen nach Zustimmung der Belegschaft.

IV. Anspruchskürzung / Berechnungsgrundlagen

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

c) krankheitsbedingten Arbeitsunterbrechungen, soweit sie insgesamt die Dauer von 4 Monaten im Kalenderjahr (88 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche bzw. 104 Arbeitstage 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:

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

Neue Bundesländer:

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

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

Dasselbe gilt für Zeiten ohne Arbeitsleistung nach dem Mutterschutzgesetz.

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

4. Die tarifliche Jahresleistung bleibt bei der Berechnung aller tariflichen und gesetzlichen Durchschnittsentgelte und in sonstigen Fällen außer Ansatz, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind.

5. Während des Fälligkeitsjahres aufgrund vom Arbeitgeber festgelegter oder vereinbarter Regelung bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, wie z.B. Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld und Ähnliches, können auf diese tarifliche Jahresleistung angerechnet werden.

§ 10 Urlaub / Altersfreizeit

I. Urlaubsanspruch

1. In jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) hat jeder Arbeitnehmer bzw. Auszubildende Anspruch auf 30 Tage bezahlten Erholungsurlaub (Jahresurlaub). Besondere gesetzliche Urlaubsansprüche (z. B. für Schwerbehinderte) bleiben unberührt.

2. a) Im Fall einer regelmäßigen 5-Tage-Woche werden alle Arbeitstage als Urlaubstage gerechnet.

Bei einer Arbeitszeitverteilung beispielsweise mit 6 Arbeitstagen in der ersten und 4 Arbeitstagen in der folgenden Woche wird jeder dieser Arbeitstage als Urlaubstag gezählt.

Im Ausnahmefall einer 6-Tage-Woche gelten je Urlaubswoche nur 5 Arbeitstage als Urlaubswoche.

b) Arbeitnehmer, die regelmäßig an weniger als 5 Tagen einer Woche arbeiten, haben einen anteiligen Anspruch.

c) Für Arbeitnehmer, die nicht regelmäßig von Montag bis Freitag arbeiten (unständig Beschäftigte), muss im Voraus festgelegt werden, welche Tage der Woche während des Urlaubs nicht als tarifliche Urlaubstage zählen, gleichwohl aber arbeitsfrei bleiben. Diese Festlegung erfolgt im Rahmen der Urlaubsgrundsätze gem. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

3. Für jeden Kalendermonat des bestehenden Arbeitsverhältnisses im gleichen Betrieb besteht Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubs.

Ein angefangener Kalendermonat wird als voller gerechnet, wenn der Arbeitnehmer an mehr als der Hälfte der Arbeitstage dieses Kalendermonats im gleichen Betrieb gearbeitet hat.

Fällt die kurzfristige Beschäftigung eines Arbeitnehmers in 2 aufeinander folgende Kalendermonate, entsteht $\frac{1}{12}$ Urlaubsanspruch, wenn die Zusammenrechnung der Arbeitstage mehr als 20 Tage ergibt.

4. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf vorschussweise Gewährung auch des Urlaubsteils, der gemäß der Zwölftelung bei Antritt desurlaubes noch nicht fällig ist.

Diesen Vorschuss auf die Urlaubsbezahlung kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer zurückverlangen bzw. bei der letzten Lohnabrechnung einbehalten.

ten, wenn der Arbeitnehmer kündigt, es sei denn, seine Kündigung beruht auf Verhalten des Arbeitgebers, welches den Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung berechtigen würde.

Bei arbeitgeberseitiger Kündigung kann der Vorschuss nur dann zurückverlangt werden, wenn die Kündigung auf Verhalten des Arbeitnehmers beruht, welches den Arbeitgeber zur fristlosen Entlassung berechtigen würde.

5. Der Urlaub kann erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden. Bei Ausscheiden vor Ablauf der 6 Monate besteht Anspruch auf den anteiligen Urlaub gemäß der Beschäftigungsdauer. Bei der Zwölfteilung sich ergebende Bruchteile von weniger als 1/2 Tag sind auf einen 1/2 Tag, Bruchteile von mehr als 1/2 Tag sind auf 1 ganzen Tag aufzurunden.

Bleibt die Beschäftigungszeit des Arbeitnehmers im Laufe des Kalenderjahres, in dem er neu in den Betrieb eintritt, unter der tariflichen Sechsmonatsfrist, erwirbt der Arbeitnehmer den seiner Beschäftigungszeit entsprechenden Urlaubsanspruch mit Ablauf des betreffenden Kalenderjahres. Kann der auf das Eintrittsjahr entfallende Urlaub nicht gewährt werden, erhöht sich der für das nächste Jahr zu gewährenden Urlaub um den auf das Eintrittsjahr entfallenden Urlaubsanteil.

II. Urlaubsbezahlung

1. Die Urlaubsbezahlung besteht aus dem Durchschnittslohn (Ziff. 2) und dem zusätzlichen Urlaubsgeld (Ziff. 3). Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Auszahlung einer angemessenen Pauschale bei Antritt seines Urlaubs. Die endgültige Abrechnung der Urlaubsbezahlung erfolgt zum Zeitpunkt der nächsten Lohnabrechnung.

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

2. Durchschnittslohn

- a) Grundlage für die Berechnung des Durchschnittslohnes ist der Durchschnittsverdienst der 3 abgerechneten Lohnabrechnungsmonate (Berechnungszeitraum), die dem Monat, in dem der Urlaub beginnt, vorausgehen.

Grundlage für die Berechnung ist der während des Berechnungszeitraumes erzielte Bruttoverdienst, jedoch ohne

- Überstundenbezahlung,
- Zuschläge für Feiertagsarbeit,
- Antrittsgebühr,
- vermögenswirksame Leistungen,
- Kontoführungsgebühr,
- tarifliche Jahresleistung,
- zusätzliches Urlaubsgeld für im Berechnungszeitraum bereits genommenen Urlaub und
- sonstige Einmalzahlungen.

- b) Fallen in den Berechnungszeitraum Zeiten ohne Arbeitsentgelt, ohne fortgezählten Lohn im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes oder ohne Urlaubsentgeltzahlung, treten anstelle der Lohnabrechnungszeiträume, in welche diese Zeiten gefallen sind, die entsprechenden Zahlen von Lohnabrechnungszeiträumen vor dem Berechnungszeitraum.
- c) Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, der in die vereinbarte Wochenarbeitszeit einbezogen ist, und wurde an einem solchen Feiertag gearbeitet, wird für den Durchschnittslohn anstelle des Zuschlages für Feiertagsarbeit der Zuschlag für Sonntagsarbeit berücksichtigt.
- d) Zur Errechnung des Durchschnittslohnes je Urlaubstag wird bei einer 5-Tage-Woche der Bruttoverdienst des Berechnungszeitraumes geteilt durch den Divisor 65¹.
- e) Mit dem Betriebsrat kann ein längerer Zeitraum bis zu 1 Jahr anstelle des in Buchst. a) Abs. 1 genannten vereinbart werden. Dieser gilt dann für alle Arbeitnehmer des Betriebes einheitlich. Der Divisor ist entsprechend umzurechnen.
- f) Während des Berechnungszeitraumes eintretende Lohnerhöhungen werden vom Beginn des Berechnungszeitraumes an berücksichtigt. Gleiches gilt für Lohnerhöhungen zwischen Ende des Berechnungszeitraumes und Beginn des Urlaubs. Während des Urlaubs eintretende Lohnerhöhungen werden ab Eintreten der Lohnerhöhung berücksichtigt. Dabei ist jeweils die (durchschnittliche) tarifliche Stundenzahl zugrunde zu legen.

¹ Der Divisor ist unterschiedlich, je nach Zahl der vereinbarten Arbeitstage je Woche (Zahl der wöchentlichen Arbeitstage x 13):

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

- g) Fällt in den der Berechnung zugrunde liegenden Zeitraum Kurzarbeit, sind für die Ermittlung des Bruttoverdienstes, aus dem sich der Durchschnittslohn errechnet, mindestens $\frac{3}{4}$ der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 3 I Ziff. 1 zugrunde zu legen.
- h) Fällt der Berechnungszeitraum für die Urlaubsbezahlung ganz oder zum Teil noch in die Ausbildungszeit, wird für den gesamten Berechnungszeitraum der Lohn im 1. Gehilfenjahr zugrunde gelegt.

3. Zusätzliches Urlaubsgeld

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

Das zusätzliche Urlaubsgeld pro Urlaubstag beträgt 50 % des vereinbarten Tagesverdienstes. Für Vollzeitbeschäftigte ergibt er sich durch Vervielfachen des vereinbarten Stundenlohnes mit dem Faktor 3,5; neue Bundesländer: 3,8.

Für die Ermittlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes pro Urlaubstag für Auszubildende wird die monatliche Ausbildungsvergütung geteilt durch den Divisor 43.

III. Abgeltung / Verfall

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

IV. Altersfreizeit

Arbeitnehmer, die zu Beginn des Kalenderjahres das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten pro Kalenderjahr 2 freie Arbeitstage unter Fortzahlung des Arbeitsverdienstes.

Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die bis spätestens 31. Dezember 2006 das 58. Lebensjahr vollenden. Der Arbeitsverdienst errechnet sich nach § 10 II Ziff. 2.

§ 11 Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen

1. Der Arbeitnehmer kann bezahlte Freistellung von der Arbeit im Sinne von § 616 BGB nur in den nachfolgend aufgeführten Fällen (Ziff. 2 und 3) beanspruchen. Unberührt hiervon bleibt die unbezahlte Freistellung kraft gesetzlicher Vorschriften (z. B. § 45 SGB V).
 2. Eine Freistellung des Arbeitnehmers erfolgt bei
 - a) Inanspruchnahme eines Arztes aufgrund plötzlicher Erkrankung;
 - b) Untersuchungen, die amtsärztlich, vertrauensärztlich oder durch Versicherungsträger, Versorgungsämter und Fürsorgeämter angeordnet sind;
 - c) Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, soweit persönliches Erscheinen erforderlich ist, Geburts- und Todesfällen, Erscheinen auf Vorladung bei Gerichten und Behörden, außer wenn der 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,
 - Tätigkeit im Katastropheneinsatz 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 Arbeitnehmer zur Erledigung der betreffenden Angelegenheit unbedingt benötigt.

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

3. Der Arbeitnehmer erhält eine Freistellung bei
 - a) eigener Eheschließung für 1 Tag
 - b) Niederkunft der Ehefrau für 2 Tage
 - c) Tod von Kindern, des Vaters, der Mutter und des Ehegatten für 2 Tage.
4. Grund und Zeitpunkt der beanspruchten Freistellung sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und nachzuweisen. In den Fällen von Ziff. 2 ist zusätzlich die voraussichtliche Dauer mitzuteilen und nachzuweisen.
5. Die Freistellung erfolgt nur in zeitlichem Zusammenhang mit dem Ereignis. Außer im Fall von Ziff. 3 c) besteht kein Anspruch, wenn der Arbeitnehmer aus anderen Gründen nicht arbeitet (z. B. arbeitsfreie Tage, Sonn- oder Feiertage, Krankheit, Urlaub).
6. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes, den er im Falle der Arbeitsleistung verdient hätte. Antrittsgebühren bleiben unberücksichtigt.
In den Fällen der Ziff. 2 b), c) und d) erfolgt Lohnfortzahlung nur in dem Umfang, in dem Ersatzleistungen von dritter Seite nicht erfolgen oder beansprucht werden können.
7. Bei Betriebsstörungen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat (in Fällen höherer Gewalt, Strommangel und dgl.), ist der Lohn für die an den Störungstagen ausfallende Arbeitszeit jeweils bis zu 2 Stunden zu bezahlen. Während dieser Zeit dürfen die Arbeitnehmer 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 Lohnzahlungspflicht.

§ 12 Krankheit, Kur- und Heilverfahren

1. 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 6 Wochen unabhängig von § 4 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes fortgezahlt.
2. Als Arbeitsentgelt im Sinne der Ziff. 1 gilt abweichend von § 4 Abs. 1 aufgrund von § 4 Abs. 4 Entgeltfortzahlungsgesetz der Durchschnittsverdienst der 3 abgerechneten Lohnabrechnungsmonate (Berechnungszeitraum), die der Woche, in der die Arbeitsunfähigkeit beginnt, vorausgehen. Mit dem Betriebsrat kann ein längerer Zeitraum bis zu einem Jahr vereinbart werden.

Bei der Berechnung des Arbeitsentgelts bleiben die Überstundenbezahlung, Zuschläge für geleistete Feiertagsarbeit, die Antrittsgebühr sowie Einmalzahlungen unberücksichtigt. Im Übrigen gilt § 10 II Ziff. 2 a). Zur Ermittlung des täglichen Arbeitsentgeltes wird der festgestellte Durchschnittsverdienst durch 65¹ geteilt.

Durch Betriebsvereinbarung kann auch geregelt werden, dass sich das Arbeitsentgelt danach berechnet, was der Arbeitnehmer verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte. Bei der Berechnung des Lohnausfalls bleiben die Überstundenbezahlung, die Antrittsgebühr sowie Einmalzahlungen unberücksichtigt.
3. Sowohl die Antragstellung als auch die Bescheiderteilung über Kur- oder Heilverfahren hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Hierbei ist auch mitzuteilen, ob die Antragstellung oder der Bescheid auf einem Unfall beruhen, für welchen die Haftung Dritter in Betracht kommt.
4. Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.
5. Zum Ausgleich für die gesetzliche Absenkung des Krankengeldes von 80 % auf 70 % zahlt der Arbeitgeber bis zur Dauer von 3 Monaten über die Frist nach Ziff. 1 hinaus einen pauschalen Zuschuss zum Krankengeld in Höhe von 11,1 % des Nettokrankengeldes (Krankengeld abzüglich Sozialversicherungsbeiträge).

¹ Der Divisor ist unterschiedlich, je nach Zahl der vereinbarten Arbeitstage je Woche (Zahl der wöchentlichen Arbeitstage x 13):

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

Bei einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt bis zu 1.406,05 Euro in der Lohnsteuerklasse III, bis zu 1.048,15 Euro in der Lohnsteuerklasse II oder bis zu 766,94 Euro in der Lohnsteuerklasse I bzw. IV beträgt der Zuschuss 12,7 % des Nettokrangeldes. Der Zuschuss wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

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

§ 13 Hinterbliebenengeld

1. Bei Tod eines Arbeitnehmers wird ein Sterbegeld in Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten vier Arbeitswochen an den hinterbliebenen Ehegatten oder die unterhaltsberechtigten Kinder bezahlt, und zwar:

- nach einjähriger Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit für zwei Wochen,
- nach zehnjähriger Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit für drei Wochen,
- nach 25-jähriger Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit für vier Wochen.

Ist der Tod durch Betriebsunfall verursacht, entfällt die einjährige Wartezeit.

Stichtag für die Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit ist jeweils der 1. Januar. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeit erst am folgenden Arbeitstag aufgenommen wird.

Die Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit bemisst sich nach der Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Unternehmen oder Betrieb einschließlich der Ausbildungsjahre.

2. War der Arbeitnehmer ledig, wird das Sterbegeld an die Eltern des Verstorbenen ausgezahlt, wenn dieser deren Alleinversorger war. Dies gilt auch für Adoptiv- oder Pflegeeltern.

Bei mehreren Unterhaltsberechtigten bestimmt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat den Empfangsberechtigten.

3. Die Zahlungen nach Ziff. 1 können auf Leistungen, die ausschließlich vom Unternehmer zugunsten der Angehörigen verstorbener Mitarbeiter aufgebracht werden, angerechnet werden.

§ 14 Kündigung

1. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt 14 Tage. Die Kündigung ist nur zum Freitag einer jeden Woche zulässig und wirksam.

Bei Entlassungen oder Änderungskündigungen infolge von Rationalisierungsmaßnahmen gelten die besonderen, im Tarifvertrag zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen angegebenen Kündigungsfristen.

Im Übrigen gilt für Kündigungen § 622 Abs. 2 BGB in seiner jeweiligen Fassung.

2. Bei arbeitgeberseitiger Kündigung erhält der Arbeitnehmer entsprechend § 629 BGB auf Antrag zweimal je 2 Stunden bezahlte Freizeit zur Arbeitsplatzsuche.

Bei arbeitnehmerseitiger Kündigung ist dem Arbeitnehmer diese Zeit als unbezahlte Freizeit zu gewähren.

3. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung richtet sich nach § 626 BGB in seiner jeweiligen Fassung.

4. Bei Kurzarbeit von mehr als 6 Wochen können die betroffenen Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist lösen.

§ 15 Ausschlussfristen

1. Ansprüche aus dem Manteltarifvertrag und den Lohn tarifverträgen sind wie folgt geltend zu machen:

- Ansprüche auf tarifliche Zuschläge und Antrittsgebühren innerhalb von 2 Wochen nach Vorliegen der Lohnabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen.
- Sonstige tarifliche Geldansprüche innerhalb von 8 Wochen nach dem Zeitpunkt, an dem sie hätten erfüllt werden müssen.

2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter Ziff. 1 festgesetzten Fristen ist ausgeschlossen.

3. Ist ein tariflicher Anspruch rechtzeitig geltend gemacht und lehnt der andere Teil seine Erfüllung ab, muss der Anspruch innerhalb von 12 Wochen seit der ausdrücklichen Ablehnung rechtshängig gemacht werden. Eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen.

§ 16 Tarifliche Friedenspflicht

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.

§ 17 Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 15. Juli 2005 in Kraft.

Er kann mit einer sechsmonatigen Frist zum Quartalsende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2009.

Wiesbaden / Berlin, den 15. Juli 2005

Bundesverband
Druck und Medien e.V.

Sitz Wiesbaden

(gez.) Dr. Wolfgang Pütz
(gez.) Thomas Mayer

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Bundesvorstand

Sitz Berlin

(gez.) Frank Werneke
(gez.) Gerhard Kirchgäßner
(gez.) Helmut Schmidt

Gemeinsame Hinweise

der Tarifvertragsparteien zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland

in der Fassung vom 15.07.2005

Mit dem Tarifabschluss zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie am 15.07.2005 hatten sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, den zum Teil durch umfangreiche Durchführungsbestimmungen (Beispiele, Auslegungshinweise usw.) geprägten MTV redaktionell zu erneuern. Im Interesse einer besseren Lesbarkeit konnte das nur gelingen, wenn die Zweiteilung von Stammtext und Durchführungsbestimmungen aufgegeben wird.

Die materiell relevanten Durchführungsbestimmungen sind in den neuen MTV übernommen worden. Soweit die Durchführungsbestimmungen den Charakter von Hinweisen, Erläuterungen und Beispielen haben, waren sich die Tarifvertragsparteien bei Abschluss des Tarifvertrages darüber einig, dass die Durchführungsbestimmungen Inhalt von gemeinsamen Hinweisen der Tarifvertragsparteien zum MTV Druckindustrie in der Fassung vom 15.07.2005 werden.

Folglich haben die nachfolgenden gemeinsamen Hinweise zwar nicht mehr den rechtlichen Status von Tarifnormen, sie sollen jedoch als Auslegungshinweise gelten, die den – zum Teil auf der Entstehungsgeschichte der Tarifnormen basierenden – Willen der Tarifvertragsparteien dokumentieren.

Hinweise zu § 1**Fachfremde Arbeitnehmer**

Die Bestimmungen des Manteltarifvertrages finden auch Anwendung auf Bewachungspersonal, Pförtner, Kraftfahrer, Heizer und sonstige fachfremde Arbeitnehmer, wenn diese in Betrieben der Druckindustrie beschäftigt sind.

Heimarbeiter

Heimarbeiter werden in der Regel nicht nach Zeitlohn, sondern nur nach Stücklohn bezahlt (§ 20 HAG). Heimarbeiter haben Anspruch auf die tariflichen Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit, Nacharbeit und Überstunden, wenn der Arbeitgeber die Erledigung der Arbeit in der zuschlagspflichtigen Zeit bzw. in Überstunden ausdrücklich verlangt.

Hinweise zu § 2**Beginn und Ende der Arbeitszeit**

Der Arbeitnehmer hat die Arbeit pünktlich zu beginnen und darf erst zu dem Zeitpunkt mit der Arbeit aufhören, an dem das Arbeitsende festgesetzt ist. Waschen und Umkleiden vor Beendigung der Arbeitszeit ist nicht gestattet.

Arbeitnehmerhaftung

Nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen haften Arbeitnehmer für eine mit Mängeln behaftete Arbeitsleistung nur, wenn die „Schlechtleistung“ vorsätzlich oder fahrlässig verursacht worden ist. In der bis zum 14.07.2005 geltenden Fassung des MTV Druckindustrie hatten die Tarifvertragsparteien in einer Durchführungsbestimmung zum MTV geregelt, dass nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit gehaftet wird. An diesem Willen der Tarifvertragsparteien hat sich – auch wenn es diese Durchführungsbestimmung mit Rücksicht auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr gibt – grundsätzlich nichts geändert. Wenn im Einzelfall Meinungsverschiedenheiten über die Schuldfrage bzw. über den „Grad des Verschuldens“ bestehen, sollte der Betriebsrat zur Vermittlung einbezogen werden.

Hinweise zu § 2a)

Ergänzende Regelungen zum Gesundheitsschutz finden sich in den §§ 1, 3 ff. ArbSchG vom 07.07.1996.

Hinweise zu § 3**Definition „Zeitschriften“**

Zeitschriften im Sinne dieses Tarifvertrages sind ausschließlich Titel, die regelmäßig erscheinen und im Einzelabonnement oder Einzelverkauf vertrieben werden.

Definition „Regelmäßige Erscheinungsweise“:

(Schiedsspruch vom 7.11.1975)

Unter regelmäßig erscheinenden Zeitungen oder Zeitschriften sind solche zu verstehen, deren Erscheinen im Voraus festgelegt ist und sich in einer bestimmten Periode wiederholt.

Betriebsabteilung

[§ 3 II Ziff. 3a); § 4 Ziff. 1b); § 5 Ziff. 1 Abs. 2; Ziff. 5; § 8 Ziff. 1a) Abs. 2]

Ob es sich um eine Abteilung im Sinne des Tarifvertrages handelt, entscheidet sich nicht nach der Anzahl der in der betreffenden Abteilung beschäftigten Arbeitnehmer, sondern danach, ob die Betriebsabteilung im Rahmen des Gesamtbetriebes nach ihrer Aufgabenstellung eine technische oder wirtschaftliche Einheit darstellt.

Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitverteilungspläne nach § 3 II Ziff. 7 MTV

Zur Umsetzung von Arbeitszeitkonten nach den Bestimmungen des MTV haben die Tarifvertragsparteien eine gemeinsame Umsetzungshilfe herausgebracht [Umsetzungshilfe zu Arbeitszeitkonten nach MTV Druckindustrie, gültig ab 15. Juli 2005, gemeinsam herausgegeben von Bundesverband Druck und Medien e.V. (bvdm) und ver.di-Bundesvorstand, Fachbereich Medien, Kunst und Industrie, Wiesbaden/Berlin, August 2005].

Bezahlung von Arbeit an Heiligabend, Silvester und an Samstagen vor Ostern und Pfingsten

– Bezahlung der Arbeit nach 13 Uhr

Beispiel 1: Regelmäßige Arbeitszeit am Samstag von 6.00 bis 14.00 Uhr.

Am Samstag vor Ostern wird aus betrieblichen Gründen bis 14 Uhr gearbeitet. Zu bezahlen ist:

Der Lohn für die Arbeit von 6.00 bis 14.00 Uhr,
der Lohn für die Ausfallzeit von 13.00 bis 14.00 Uhr.

Aus betrieblichen Gründen muss bis 15.00 Uhr gearbeitet werden.
Zu bezahlen ist:

Der Lohn für die Arbeit von 6.00 bis 14.00 Uhr,
der Lohn für die Arbeit von 14.00 bis 15.00 Uhr mit Überstundenzuschlag
der Lohn für die Ausfallzeit von 13.00 bis 14.00 Uhr.

Beispiel 2: Regelmäßige Arbeitszeit am Samstag von 14.00 bis 19.00 Uhr.

Aufgrund dringender betrieblicher Notwendigkeiten wird im Betrieb von 14.00 bis 18.00 Uhr gearbeitet. Zu bezahlen ist:

Der Lohn für die Ausfallzeit 14.00 bis 19.00 Uhr,
dazu der Lohn für die nach 13.00 Uhr geleistete Arbeit von 14.00 bis 18.00 Uhr.

– Verkürzung der Arbeitszeit im mehrschichtigen Betrieb

Beispiel 1: Verkürzung der Schichten auf 4 Stunden

Regelmäßige Arbeitszeit:

Früh: 6.00 bis 10.00, 10.30 bis 14.00 Uhr,
Spät: 14.00 bis 18.00, 18.30 bis 22.00 Uhr,
Nacht: 22.00 bis 2.00, 2.30 bis 6.00 Uhr = 7,5 Stunden je Schicht.
Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit ist festgelegt auf 6.00 bis 18.00 Uhr.

Gemäß tariflicher Regelung wird die Arbeitszeit in jeder Schicht auf 4 Stunden verkürzt:

1. Schicht: 6.00 bis 10.00 Uhr,
2. Schicht: 10.00 bis 14.00 Uhr,
3. Schicht: 14.00 bis 18.00 Uhr.

Zu bezahlen sind:

Früh: 4 Stunden für die Arbeit von 6.00 bis 10.00 Uhr
3,5 Stunden für die durch Verkürzung der Schicht ausgefallene Arbeit.

Spät: 4 Stunden für die Arbeit von 10.00 bis 14.00 Uhr
3,5 Stunden für die durch Verkürzung der Schicht ausgefallene Arbeit
Zuschläge für die insoweit ausgefallene Nachtarbeit
von 18.30 bis 22.00 Uhr (= 3,5 Stunden je 25%).

Nacht: 4 Stunden für die Arbeit von 14.00 bis 18.00 Uhr
3,5 Stunden für die durch Verkürzung der Schicht ausgefallene Arbeit
Zuschläge für die insoweit ausgefallene Nachtarbeit
von 22.00 bis 24.00 Uhr (= 2 Stunden je 25 %) und
von 24.00 bis 6.00 Uhr (= 5,5 Stunden je 52 %).

Beispiel 2: Verkürzung der Schichten auf 6 Stunden

Regelmäßige Arbeitszeit:

Früh: 6.00 bis 10.00, 10.30 bis 14.00 Uhr,
Spät: 14.00 bis 18.00, 18.30 bis 22.00 Uhr,
Nacht: 22.00 bis 2.00, 2.30 bis 6.00 Uhr = 7,5 Stunden je Schicht.
Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit ist festgelegt auf 6.00 bis 18.00 Uhr.

Am Samstag vor Ostern wird anteilig aber mit 6 Stunden gearbeitet:

1. Schicht: 6.00 bis 12.00 Uhr,
2. Schicht: 12.00 bis 18.00 Uhr,
3. Schicht: 18.00 bis 24.00 Uhr.

Zu bezahlen sind:

Früh: 6 Stunden für die Arbeit von 6.00 bis 12.00 Uhr
3,5 Stunden für die durch Verkürzung der Schicht ausgefallene Arbeit

Spät: 6 Stunden für die Arbeit von 12.00 bis 18.00 Uhr
3,5 Stunden für die durch Verkürzung der Schicht ausgefallene Arbeit
Zuschläge für die insoweit ausgefallene Nachtarbeit
von 18.30 bis 22.00 Uhr (= 3,5 Stunden je 25%).

Nacht: 6 Stunden für die Arbeit von 18.00 bis 24.00 Uhr
Zuschläge für Nachtarbeit (= 6 Stunden je 25%)
3,5 Stunden für die durch Verkürzung der Schicht ausgefallene Arbeit
Zuschläge für die insoweit ausgefallene Nachtarbeit
von 24.00 bis 6.00 Uhr (= 5,5 Stunden je 52 %).

Dauer der Arbeitszeit für fachfremde Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft

Für die in § 3 I Ziff. 3 genannten Gruppen von Arbeitnehmern kann die tägliche Arbeitszeit verlängert werden, jedoch nicht über 12 Stunden täglich hinaus. Für diese verlängerte Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Überstundenzuschläge.

Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang liegt vor, wenn mindestens $\frac{1}{3}$ der festgesetzten Arbeitszeit nur in Anwesenheit am Arbeitsplatz besteht.

Freischichten: Freistellungszeiten

Neben den Freistellungszeiten nach § 37 Abs. 6 und 7 und § 38 BetrVG erfolgt die Freischichtengewährung auch an freigestellte Betriebsräte, welche bei Nichtfreistellung die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen würden.

Freischichten: Wechselschicht

Für die Wechselschicht im Sinne von § 3 III Ziff. 3d) Abs. 1 ist es weder erforderlich, dass eine Ablösung auf dem gleichen Arbeitsplatz stattfindet, noch dass die Wechselschichten nach festen Plänen durchgeführt werden.

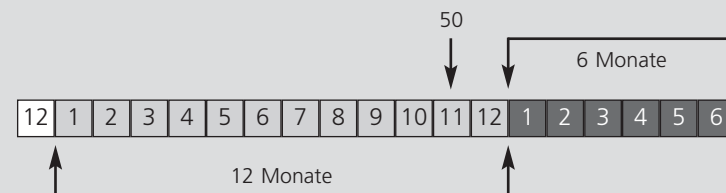
Freischichten: Bemessungszeitraum bei Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Bei der Berechnung des Bemessungszeitraumes wird der Monat des Beginns des Arbeitsverhältnisses als voller Kalendermonat gerechnet, wenn der Arbeitnehmer an mehr als der Hälfte der Arbeitstage dieses Kalendermonats im gleichen Betrieb gearbeitet hat.

Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Bemessungszeitraum jedoch voll erfüllt werden, d.h. eine Aufrundung findet nicht statt.

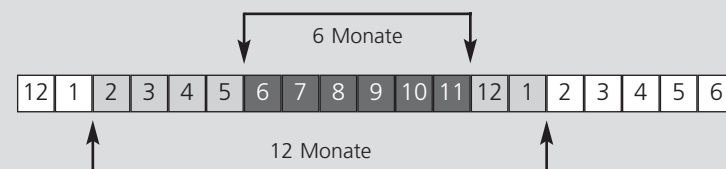
Freischichten: Übergang in eine neue Anspruchsstufe

(Veranschaulichung des Günstigkeitsprinzips)

Beispiel 1:**Beendigung des alten (längeren) Bemessungszeitraumes als günstigere Lösung**

Beginn der regelmäßigen Wechselschicht ab Januar, der Arbeitnehmer wird im November 50 Jahre alt.

Hier ist es günstiger, den 12-monatigen Bemessungszeitraum bis Dezember zu Ende zu führen. Der neue, kürzere Bemessungszeitraum von 6 Monaten schließt sich daran an, beginnt also im Januar, auch wenn der Geburtstag bereits im November lag.

Beispiel 2:**Beginn des neuen (kürzeren) Bemessungszeitraumes als günstigere Lösung**

Beginn der ständigen Nachtarbeit ab Februar, der Arbeitnehmer wird im Juni 50 Jahre alt.

Hier ist es günstiger, den 12-monatigen Bemessungszeitraum abzubrechen und den neuen, kürzeren 6-Monats-Zeitraum mit dem Monat des Geburtstages beginnen zu lassen.

Hinweise zu § 4**Absenkung der Arbeitszeit nach § 4 Ziff. 1 b)**

Ist durch Betriebsvereinbarung für einzelne Abteilungen oder den ganzen Betrieb eine kürzere Arbeitszeit festgelegt, gilt während der Laufzeit dieser Vereinbarung die darin vereinbarte Arbeitszeit als die regelmäßig wöchentliche Arbeitszeit.

Hinweise zu § 5**Definition Überstunden**

Für Überstunden im Sinne von § 5 Ziff. 1 ist nicht von Bedeutung, ob die nach § 3 vereinbarte tägliche betriebliche Arbeitszeit für alle Tage gleich ist:

Beträgt die tägliche betriebliche Arbeitszeit an einzelnen Tagen z.B. nur 6 Stunden, rechnet bei Mehrarbeit die 7. Stunde bereits als Überstunde. Bei einer betrieblich vereinbarten Arbeitszeit von regelmäßig 9 Stunden an dem betreffenden Tag wird erst für die 10. Stunde der Überstundenzuschlag bezahlt.

Überstunden an arbeitsfreien Werktagen

Wird an einem sonst arbeitsfreien Werktag über die nach § 3 vereinbarte jeweilige betriebliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet, sind alle geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden nach § 8 Ziff. 1 e) zu bezahlen (siehe Hinweis zu § 8 „Überstunden an arbeitsfreien Werktagen“).

Bezahlte Zusatzpause

Die zusätzliche Pause nach § 5 Ziff. 6 steht dem Arbeitnehmer wegen der erhöhten Inanspruchnahme seiner Arbeitskraft an dem betreffenden Tag zu.

Die Vorschrift in Ziff. 6 über eine bezahlte Zusatzpause bei 2 bis 3 Überstunden kommt nur dann zur Anwendung, wenn 2 bis 3 Überstunden über die bereits an diesem Tag geleisteten 8 Stunden hinaus gearbeitet werden.

Bei Kurzarbeit wird eine bezahlte Pause nur gewährt, wenn die volle regelmäßige Tagesarbeitszeit um 2 bis 3 Überstunden überschritten wird.

Hinweise zu § 6**Gesetzliche Feiertage**

Die gesetzlichen Feiertage bestimmen sich nach den Feiertagsgesetzen der Länder.

Derzeit sind dies folgende Feiertage:

Feiertage ¹	BW	BY ²⁾	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
Neujahrstag (1.1.)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Heilige Drei Könige (6.1.)	x	x												x		
Karfreitag	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ostermontag	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
1. Mai	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Christi Himmelfahrt	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Pfingstmontag	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Fronleichnam	x	x					x			x	x	x	3)		4)	
Mariä Himmelfahrt (15.8.)			k									x				
Tag d. Dt. Einheit (3.10.)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Reformationstag (31.10.)				x			x						x	x		x
Allerheiligen (1.11.)	x	x								x	x	x				
Buß- und Betttag														x		
1. Weihnachtstag (25.12)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2. Weihnachtstag (26.12)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

x bedeutet gesetzlicher Feiertag
k bedeutet gesetzlicher Feiertag in Gemeinden mit überwiegend katholischer Bevölkerung

Quelle: <http://www.bmi.bund.de> am 07.02.06

Für diese Feiertage darf ein Lohnabzug nicht erfolgen.

Fallen 2 Feiertage auf einen Tag, besteht nur Anspruch auf Feiertagsbezahlung für einen Tag.

Erläuterungen

- 1 Feiertage, die immer auf einen Sonntag fallen, sind in der Übersicht nicht enthalten.*
- 2 In der Stadt Augsburg ist außerdem der 8. August (Friedensfest) gesetzlicher Feiertag.*
- 3 Fronleichnam ist gesetzlicher Feiertag nur in den vom Staatsministerium des Innern durch Rechtsverordnung bestimmten Gemeinden im Landkreis Bautzen und im Westlausitzkreis.*
- 4 Der Innenminister kann durch Rechtsverordnung für Gemeinden mit überwiegend katholischer Bevölkerung Fronleichnam als gesetzlichen Feiertag festlegen. Bis zum Erlass dieser Rechtsverordnung gilt der Fronleichnamstag in denjenigen Teilen Thüringens, in denen er 1994 als gesetzlicher Feiertag begangen wurde, als solcher fort.*

Andere Feiertage

Soll die Arbeit an nicht gesetzlichen Feiertagen ausfallen, ist eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat über Vor- oder Nachholen der ausfallenden Arbeitszeit zulässig. Wird durch die Vor- oder Nachholarbeit die regelmäßige tägliche Arbeitszeit überschritten, besteht kein Anspruch auf Überstundenzuschlag.

Grundsätze der Feiertagsbezahlung

Durch einen Feiertag darf dem Arbeitnehmer keine Lohnneinbuße aber auch kein Vorteil entstehen:

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen arbeitsfreien Sonn- oder Werktag, besteht kein Anspruch auf Feiertagsbezahlung. Wird jedoch von dem betreffenden Arbeitnehmer normalerweise an Sonntagen gearbeitet und fällt auf einen solchen Sonntag ein gesetzlicher Feiertag, besteht Anspruch auf Feiertagsbezahlung.

Fällt ein zu bezahlender Feiertag auf einen Tag, an dem der Arbeitnehmer normalerweise nur 4 Stunden gearbeitet hätte, sind ihm nur diese 4 Stunden zu bezahlen.

Bei der Feiertagsbezahlung besteht Anspruch auf Zuschläge für Nachtarbeit nach § 8 Ziff. 1 a), wenn der Arbeitnehmer an diesem Tag in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit gearbeitet hätte.

Die Feiertagsbezahlung kann nicht dadurch umgangen werden, dass die vereinbarte Arbeitszeit nur in der Woche, in die ein Feiertag fällt, abgeändert wird.

Übersicht zur Feiertagsbezahlung und Bezahlung von Arbeit an Feiertagen

Am Feiertag wird gearbeitet oder nicht gearbeitet	normalerweise wird an diesem Tag gearbeitet oder nicht gearbeitet	Grundsatz für die Bezahlung	Beispiele
1. Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird	a. Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem normalerweise gearbeitet worden wäre	Feiertagsbezahlung	1: Werktag 2: Sonntag
	b. Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem nicht gearbeitet worden wäre	keine Feiertagsbezahlung	
2. Feiertage, an denen gearbeitet wird	a. Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem auch normalerweise gearbeitet worden wäre	sowohl Feiertagsbezahlung als auch Bezahlung der geleisteten Arbeit	1: Werktag 2: Sonntag
	b. Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem normalerweise nicht gearbeitet worden wäre	Bezahlung der geleisteten Arbeit (keine Feiertagsbezahlung)	

Feiertagsbezahlung und Bezahlung von Arbeit an Feiertagen

1. Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird:

- a) Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem normalerweise gearbeitet worden wäre

Es besteht Anspruch auf Bezahlung desselben Lohnes, den der Arbeitnehmer verdient haben würde, wenn er an diesem Tag gearbeitet hätte (ohne Zuschlag für Feiertagsarbeit und ohne Antrittsgebühr; jedoch einschließlich etwaiger Zuschläge für Sonntagsarbeit, etwaiger Zuschläge für Nachtarbeit sowie der Bezahlung für etwaige Überstunden, soweit der Arbeitnehmer entsprechend zuschlagsbegründend gearbeitet hätte).

Beispiel 1:

Der Feiertag (hier: Pfingstmontag) fällt auf einen **Werktag**, an dem normalerweise gearbeitet worden wäre. Infolge des Feiertages wird jedoch nicht gearbeitet.

Normalerweise wird montags regelmäßig mit 1 Überstunde gearbeitet. Arbeitszeit ist von 07.00 bis 12.00 Uhr und 12.30 bis 14.30 Uhr plus 1 Überstunde von 14.30 bis 15.30 Uhr. Vereinbarter Stundenlohn: 15,00 Euro.

Der Pfingstmontag ist mit dem gleichen Lohn zu bezahlen, den der Arbeitnehmer bei Arbeit an diesem Tag verdient hätte (Feiertagsbezahlung):

8 Stunden je 15,00 Euro	120,00 Euro
Zuschlag für die Überstunde von 14.30 bis 15.30 Uhr = 1 Stunde je 25 % von 15,00 Euro	<u>3,75 Euro</u>
Der Arbeitnehmer erhält	<u><u>123,75 Euro</u></u>

Beispiel 2:

Der Feiertag (hier: Neujahr) fällt auf einen **Sonntag**. An diesem Feiertag wird nicht gearbeitet.

An dem Sonntag hätte der betreffende Arbeitnehmer von 16.00 bis 22.00 Uhr gearbeitet (ohne Ruhepause, § 4 Satz 1 ArbZG). Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit [§ 8 Ziff. 1 a) Abs. 2] ist festgelegt auf 6.00 bis 18.00 Uhr. Vereinbarter Stundenlohn: 15,00 Euro.

Der Neujahrstag ist mit dem gleichen Lohn zu bezahlen, den der Arbeitnehmer bei Arbeit an diesem Sonntag verdient hätte (Feiertagsbezahlung), jedoch ohne etwaige Antrittsgebühr:

6 Stunden je 15,00 Euro	90,00 Euro
Zuschlag für die Arbeit am Sonntag = 6 Stunden je 115 % von 15,00 Euro	103,50 Euro
Zuschlag für Nachtarbeit von 18.00 bis 22.00 Uhr = 4 Stunden je 25 % von 15,00 Euro	<u>15,00 Euro</u>
Der Arbeitnehmer erhält	<u><u>208,50 Euro</u></u>

b) Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem nicht gearbeitet worden wäre (arbeitsfreier Sonn- oder Werktag):

Die Feiertagsbezahlung entfällt.

2. Feiertage, an denen gearbeitet wird

a) Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem auch normalerweise gearbeitet worden wäre

– Der Arbeitnehmer erhält zunächst die Feiertagsbezahlung gem. Ziff. 1 a), die jedem Arbeitnehmer, falls er an dem betreffenden Tag gearbeitet hätte, nach diesem Tarifvertrag zusteht.

Jedoch bleibt der Zuschlag für Sonntagsarbeit insoweit unberücksichtigt, als dieser durch den Zuschlag für die Feiertagsarbeit ersetzt wird. Zuschläge für Nachtarbeit bleiben bei der Feiertagsbezahlung insoweit unberücksichtigt, als sie in der Bezahlung der Feiertagsarbeit enthalten sind.

– Außerdem erhält der Arbeitnehmer, weil er arbeitet, für diese Feiertagsarbeit den ihm hierfür zustehenden Lohn einschließlich einer etwaigen Antrittsgebühr.

Beispiel 1:

Der Feiertag (hier: Pfingstmontag) fällt auf einen **Werktag**, an dem auch normalerweise gearbeitet worden wäre und zwar von 07.00 bis 12.30 und 13.00 bis 16.00 Uhr (ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung gemäß § 3 II Ziff. 7).

An dem Feiertag wird gearbeitet von 16.00 bis 20.00 Uhr.

Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit [§ 8 Ziff. 1 a) Abs. 2] ist festgelegt auf 07.00 bis 19.00 Uhr. Vereinbarter Stundenlohn: 15,00 Euro.

Zu bezahlen sind:

8,5 Stunden Feiertagsbezahlung	
<u>+ 4,0 Stunden Arbeit am Feiertag</u>	
12,5 Stunden je 15,00 Euro	187,50 Euro
Zuschlag für die Feiertagsarbeit = 4 Stunden je 170 % von 15,00 Euro	102,00 Euro
Zuschlag für die Nachtarbeit am Feiertag von 19.00 bis 20.00 Uhr = 1 Stunde je 25 % von 15,00 Euro	<u>3,75 Euro</u>
Der Arbeitnehmer erhält	<u><u>293,25 Euro</u></u>

Hinzu kommt die etwaige Antrittsgebühr.

Beispiel 2:

Der Feiertag (hier: Neujahr) fällt auf einen **Sonntag**, an dem auch normalerweise gearbeitet worden wäre, und zwar von 16.30 bis 20.30 und 21.00 bis 24.00 Uhr.

An dem Feiertag wird gearbeitet von 17.00 bis 22.00 Uhr.

Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit [§ 8 Ziff. 1 a) Abs. 2] ist festgelegt auf 06.00 bis 18.00 Uhr. Vereinbarter Stundenlohn: 15,00 Euro.

Zu bezahlen ist:

Die **Feiertagsbezahlung**, die jeder Arbeitnehmer erhält, auch wenn er an dem Feiertag nicht arbeitet:

7,0 Stunden je 15,00 Euro	105,00 Euro
---------------------------	-------------

Zuschlag für die aufgrund des Feiertages ausgefallene Sonntagsarbeit für die Zeit von 16.30 bis 17.00 Uhr und von 22.00 bis 24.00 Uhr = 2,5 Stunden je 115 % von 15,00 Euro	43,13 Euro
--	------------

Zuschlag für die aufgrund des Feiertages ausgefallene Nachtarbeit für die Zeit von 22.00 bis 24.00 Uhr = 2 Stunden je 25 % von 15,00 Euro	7,50 Euro
--	-----------

Hinzu kommt der Lohn für die geleistete Arbeit am Feiertag : 5 Stunden je 15,00 Euro	75,00 Euro
--	------------

Zuschlag für die Feiertagsarbeit = 5 Stunden je 170 % von 15,00 Euro	127,50 Euro
---	-------------

Zuschlag für die Nachtarbeit von 18.00 bis 22.00 Uhr = 4 Stunden je 25 % von 15,00 Euro	15,00 Euro
---	------------

Der Arbeitnehmer erhält	<u>373,13 Euro</u>
-------------------------	--------------------

Hinzu kommt die etwaige Antrittsgebühr.

b) Der Feiertag fällt auf einen Tag, an dem normalerweise nicht gearbeitet worden wäre (Sonn- oder Werktag)

Für diesen Feiertag erhält der Arbeitnehmer keine Feiertagsbezahlung.

Für die Feiertagsarbeit erhält er den ihm dafür zustehenden Lohn einschließlich einer etwaigen Antrittsgebühr.

Beispiel:

Der Feiertag (hier: 1. Weihnachtsfeiertag) fällt auf einen Samstag, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird. Ausnahmsweise wird an diesem Samstag gearbeitet von 14.00 bis 19.00 Uhr. Da es sich um insoweit um Überstunden handelt, ist gemäß § 5 Ziff. 6 Satz 2 eine 1/2-stündige bezahlte Pause zu gewähren.

Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit ist festgelegt auf 07.00 bis 19.00 Uhr [§ 8 Ziff. 1. a) Abs. 2]. Vereinbarter Stundenlohn: 15,00 Euro.

Zu bezahlen ist die Arbeit am Feiertag: 4,5 Stunden je 15,00 Euro	67,50 Euro
--	------------

Zuschlag für die Arbeit am Feiertag = 4,5 Stunden je 170 % von 15,00 Euro	114,75 Euro
--	-------------

0,5 Stunden bezahlte Pause	<u>7,50 Euro</u>
----------------------------	------------------

Der Arbeitnehmer erhält	<u>189,75 Euro</u>
-------------------------	--------------------

Neben den Zuschlägen für Samstagsarbeit werden keine Überstundenzuschläge bezahlt [§ 8 Ziff. 2 d) Satz 1].

Hinzu kommt die etwaige Antrittsgebühr.

Die Feiertagsbezahlung entfällt, da an dem Feiertag normalerweise nicht gearbeitet worden wäre.

Hinweise zu § 7**Mindestbezahlung nach § 7 Ziff. 3**

Die Verpflichtung, für Sonntags- oder Feiertagsarbeit mindestens 2 Stunden zu bezahlen, gilt nicht für die in den Sonntag oder Feiertag fallende Arbeitszeit, die der Arbeit am folgenden Tag unmittelbar vorausgeht oder unmittelbar im Anschluss an die Arbeitszeit des Vortages in die Arbeitszeit des Sonntages oder Feiertages hineinragt.

Regelmäßig erscheinende Zeitungen/Zeitschriften

Unter regelmäßig erscheinenden Zeitungen oder Zeitschriften sind solche zu verstehen, deren Erscheinen im Voraus festgelegt ist und sich in einer bestimmten Periode wiederholt.

Schiedsspruch vom 7.11.1975

Nicht hierunter fallen regelmäßig erscheinende Zeitungen und Zeitschriften, deren Erscheinen im Voraus so festgelegt ist, dass die Herstellung normalerweise nicht am Sonntag oder in der Nacht zum Montag erfolgt und deren Herstellung nicht wegen besonderer Umstände ausnahmsweise im Einzelfall in der genannten Zeit erfolgen muss.

Hinweise zu § 8

Betriebsabteilung (siehe Hinweis zu § 3)

Überstunden an arbeitsfreien Werktagen

Für Überstunden an arbeitsfreien Werktagen (siehe Hinweis zu § 5) ist in der Regel ein Überstundenzuschlag von 25 % je Stunde zu bezahlen.

Beginnen diese Überstunden in der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit, enden sie jedoch in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit, ist ein Zuschlag von 45 % zu bezahlen.

Beginnen und enden diese Überstunden in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit, ist ein Zuschlag von 70 % je Stunde zu bezahlen.

Bemessungsgrundlage für die Zuschläge

Als Bemessungsgrundlage für die Zuschläge gilt der Stundenlohn. Dieser errechnet sich einheitlich für den gesamten Manteltarifvertrag aus dem vereinbarten Wochenlohn für 35 Stunden (in den neuen Bundesländern 38 Stunden), das ist der tarifliche

Wochenlohn zuzüglich sonstiger übertariflicher Bezahlung ohne tarifliche Zuschläge jeder Art sowie ohne etwaige Antrittsgebühr, geteilt durch die betrieblich vereinbarte Wochenarbeitszeit.

Überstunden an Sonn- oder Feiertagen**Beispiel zu § 8 Ziff. 2 d) Satz 2:**

An einem Sonntag wird von 16.00 bis 20.00 Uhr und von 20.30 bis 01.30 Uhr gearbeitet. Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit ist festgelegt auf 06.00 bis 18.00 Uhr [§8 Ziff. 1. a) Abs. 2].

Vereinbarter Stundenlohn: 15,00 Euro.

Zu bezahlen ist:

9 Stunden je 15,00 Euro	135,00 Euro
-------------------------	-------------

Zuschlag für die Arbeit am Sonntag = 9 Stunden je 115 % von 15,00 Euro	155,25 Euro
---	-------------

Zuschlag für die Nachtarbeit von 18.00 bis 20.00 Uhr und von 20.30 bis 24.00 Uhr = 5,5 Stunden je 25 % von 15,00 Euro	20,63 Euro
---	------------

Zuschlag für die Nachtarbeit von 24.00 bis 0.30 Uhr = 0,5 Stunden je 52 % von 15,00 Euro	3,90 Euro
--	-----------

Zuschlag für die Überstunde von 0.30 bis 1.30 Uhr = 1 Stunde je 70 % von 15,00Euro	10,50 Euro
(nur Überstundenzuschlag, da höher als Zuschlag für Nachtarbeit)	_____

Der Arbeitnehmer erhält	<u>325,28 Euro</u>
-------------------------	--------------------

Hinzu kommt die etwaige Antrittsgebühr.

Hinweise zu § 10**Zusammenhängende Urlaubsgewährung**

Entsprechend seinem Zweck ist der Urlaub mindestens für den Zeitraum von 3 Wochen zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Ausnahmen hiervon bedürfen der Vereinbarung zwischen den Beteiligten.

Urlaubsplanung und Regressanspruch

Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich für den einzelnen Arbeitnehmer nach dem mit dem Betriebsrat verbindlich festgelegten Urlaubsplan. Bei der Festlegung dieses Planes sind die betrieblichen Verhältnisse und die persönlichen Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Kann der Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen seinen gemäß Abs. 1 festgelegten Urlaub nicht nehmen, so hat er gegenüber seinem Arbeitgeber einen Regressanspruch für unvermeidbare nachgewiesene Verbindlichkeiten, die durch die Verlegung des Urlaubs entstehen.

Berechnung der Urlaubsdauer

- bei Arbeitnehmern, die regelmäßig an weniger als 5 Tagen/Woche arbeiten

Arbeitnehmer, die regelmäßig an 5 Tagen/Woche arbeiten, haben Anspruch auf 30 Urlaubstage. Der Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern, die regelmäßig an weniger als 5 Tage/Woche arbeiten, ist im Verhältnis zur 5-Tage-Woche zu ermitteln.

Beispiel Vollzeit Arbeitnehmer:

Die Arbeitszeit von 35 Wochenstunden ist auf regelmäßig 4 Tage/Woche verteilt.

Die Berechnung der Urlaubsdauer erfolgt im Verhältnis 4:5.

Formel für die Umrechnung:

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{5} \times 4 = 24 \text{ Tage}$$

Beispiel Teilzeitarbeitnehmer:

Der Arbeitnehmer arbeitet Teilzeit regelmäßig an 3 Tagen/Woche.

Die Berechnung der Urlaubsdauer erfolgt im Verhältnis 3 : 5.

Formel für die Umrechnung:

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{5} \times 3 = 18 \text{ Tage}$$

- bei Arbeitnehmern, die nicht regelmäßig an 5 Tagen/Woche arbeiten

Beispiel:

Der Arbeitnehmer arbeitet im 4-Wochen-Rhythmus jeweils 2 Wochen je 3 Tage und 2 Wochen je 6 Tage.

Zunächst ist die durchschnittliche Zahl der Arbeitstage/Woche zu ermitteln:

$$3 + 3 + 6 + 6 = 18 \text{ Arbeitstage}; 4 \text{ Wochen} = 4,5 \text{ Arbeitstage/Woche.}$$

Die Berechnung der Urlaubsdauer erfolgt im Verhältnis 4,5:5.

Formel für die Umrechnung:

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{5} \times 4,5 = 27 \text{ Tage}$$

Berechnung des Durchschnittslohnes

- Regelfall des 3-monatigen Berechnungszeitraumes

Grundlage für die Berechnung des Durchschnittslohnes ist gemäß § 10 II Ziff. 2 a) Abs. 1 der Durchschnittsverdienst der 3 abgerechneten Lohnabrechnungsmonate.

Zur Errechnung des Durchschnittslohnes je Urlaubstag ist dieser Bruttoverdienst des Berechnungszeitraumes durch einen Divisor zu teilen, der sich errechnet aus der Zahl der mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Arbeitstage je Woche multipliziert mit 13 [3 Lohnabrechnungsmonate entsprechen 13 Lohnabrechnungswochen, somit Divisor 65 bei 5-Tage-Woche gemäß § 10 II Ziff. 2 d)].

- Gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit

Beispiel 1: Vollzeit an regelmäßig 5 Arbeitstagen pro Woche

Divisor: 5 Arbeitstage pro Woche x 13 = 65

$\frac{\text{Bruttoverdienst Berechnungszeitraum}}{65} = \text{Durchschnittslohn je Urlaubstag}$

Der Arbeitnehmer erhält 30 Urlaubstage.

Bruttoverdienst der letzten 3 Lohnabrechnungsmonate
geteilt durch den Divisor 65 6.825,00 Euro
ergibt Durchschnittslohn je Urlaubstag in Höhe von 105,00 Euro

Beispiel 2: Teilzeit an regelmäßig 3 Arbeitstagen pro Woche

Divisor: 3 Arbeitstage pro Woche x 13 = 39

$\frac{\text{Bruttoverdienst Berechnungszeitraum}}{39} = \text{Durchschnittslohn je Urlaubstag}$

Der Arbeitnehmer erhält 18 Urlaubstage.

Bruttoverdienst der letzten 3 Lohnabrechnungsmonate 4.095,00 Euro
geteilt durch den Divisor 39
ergibt Durchschnittslohn je Urlaubstag in Höhe von 105,00 Euro

- Ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit

Beispiel 1: Regelmäßige Verteilung auf unregelmäßige Arbeitstage/Woche

Ein Arbeitnehmer arbeitet **regelmäßig** in einem 4-Wochen-Rhythmus mit 2 Wochen je 3 Arbeitstage und zwei Wochen je 6 Arbeitstage.

Berechnung des Divisors:

Durchschnitt der Arbeitstage pro Woche:
3 + 3 + 6 + 6 = 18 Arbeitstage geteilt durch 4 Wochen
= 4,5 Arbeitstage pro Woche

Divisor: 4,5 Arbeitstage x 13 = 58,5

$\frac{\text{Bruttoverdienst Berechnungszeitraum}}{58,5} = \text{Durchschnittslohn je Urlaubstag}$

Der Arbeitnehmer erhält 27 Urlaubstage.

Bruttoverdienst der letzten 3 Lohnabrechnungsmonate 6.142,50 Euro
geteilt durch den Divisor 58,5
ergibt Durchschnittslohn je Urlaubstag in Höhe von 105,00 Euro

Beispiel 2: Unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der Arbeitszeit-Flexibilisierung (§ 3 II Ziff. 7)

Ein Arbeitnehmer arbeitet mit ungleichmäßiger Verteilung der Tages- und Wochenarbeitszeit. Der Durchschnitt ergibt aber eine 5-Tage- sowie eine 35-Stunden-Woche. Gemäß § 3 II Ziff. 7 erfolgt die Bezahlung durch verstetigten Monatslohn (152 Stunden x Stundenlohn).

Aufgrund der im z. B. im Jahresdurchschnitt erreichten 5-Tage-Woche erhält der Arbeitnehmer 30 Urlaubstage.

Der Arbeitnehmer nimmt im Februar einen 10-tägigen Urlaub.

Im Berechnungszeitraum (November bis Januar) hat er wie folgt gearbeitet:

November an 5 Arbeitstagen/Woche (22 Arbeitstage im Monat),
Dezember an 4 Arbeitstagen/Woche (18 Arbeitstage im Monat),
Januar an 3 Arbeitstagen/Woche (12 Arbeitstage im Monat).

Im Berechnungszeitraum hat er also insgesamt an 52 Tagen gearbeitet

Wegen der verstetigten Monatslohnbezahlung entfällt die Durchschnittslohnberechnung bezogen auf den Grundlohn.

Die im Berechnungszeitraum abgerechneten Zuschläge sind jedoch im Durchschnitt zu ermitteln:

$\frac{\text{Zuschläge Berechnungszeitraum}}{52 \text{ Arbeitstage}} = \text{Zuschlagsdurchschnitt je Urlaubstag}$

Zuschläge in der letzten 3 Lohnabrechnungsmonaten 543,00 Euro
geteilt durch den Divisor 52
ergibt durchschnittliches Zuschlagsentgelt je Urlaubstag
in Höhe von 10,44 Euro

Diesen Betrag erhält der Arbeitnehmer für jeden genommenen Urlaubstag zusätzlich zu seinem verstetigten Monatslohn.

- Urlaubnahme in einzelnen Wochen

Nimmt der Arbeitnehmer in obigem Beispiel den Urlaub nur in einzelnen Wochen, ist unter Anwendung des gleichbleibenden Divisors von 58,5 der Durchschnittslohn von 105,00 Euro pro Urlaubstag mit der Anzahl der in den einzelnen Wochen anzurechnenden Urlaubstage zu multiplizieren.

Es wird also für jeden Urlaubstag der gleiche Durchschnittslohn zugrunde gelegt.

Damit erhält der Arbeitnehmer

in einer 6-Tage-Woche mit 6 anzurechnenden Urlaubstagen $6 \times 105,00 \text{ Euro}$
= 630,00 Euro

in einer 3-Tage-Woche mit 3 anzurechnenden Urlaubstagen $3 \times 105,00 \text{ Euro}$
= 315,00 Euro

– Volle Urlaubswochen überschreitende Urlaubstage

Fallen einzelne Urlaubstage am Beginn und/oder Ende des Urlaubs in eine Woche, in der der Arbeitnehmer – abweichend von der durchschnittlichen 5-Tage-Woche – mehr oder weniger als 5 Tage arbeiten müsste, ist der Urlaubslohn mit dem Divisor zu berechnen, der sich aus der Zahl der Arbeitstage für diese Woche ergibt.

Beispiel:

Im 3-Wochen-Rhythmus wird wie folgt gearbeitet:

Woche 1, 4, 7, ... Fröhschicht an 6 Tagen

Woche 2, 5, 8, ... Spätschicht an 5 Tagen

Woche 3, 6, 9, ... Nachschicht an 4 Tagen.

Im Jahresdurchschnitt ergeben sich hier 5 Arbeitstage/Woche, der Arbeitnehmer hat somit Anspruch auf 30 Urlaubstage.

Der Arbeitnehmer nimmt 20 Tage Urlaub, der am 3. Tag der Spätschicht (Woche 2) beginnt und am 2. Tag der Nachschichtwoche (Woche 6) endet.

Während der Urlaubslohn sowohl für die erste Woche des Urlaubsbeginns (wegen 5-Tage-Woche) als auch für die anderen vollen Wochen (weil im Durchschnitt 5-Tage-Woche) mit dem Divisor 65 ermittelt wird, muss für die zwei letzten Urlaubstage der Nachschichtwoche mit dem Divisor 52 (4 Arbeitstage) gerechnet werden:

$$\frac{\text{Bruttoverdienst Berechnungszeitraum}}{52} = \text{Durchschnittslohn je Urlaubstag} \times 2 \text{ UT}$$

Fallen die volle Urlaubswochen überschreitenden Urlaubstage in eine 6-Tage-Arbeitswoche des betreffenden Arbeitnehmers, dann wird für diese Urlaubstage der Divisor 78 angewendet.

– Längerer Berechnungszeitraum

Wird gemäß § 10 Ziff. II e) ein längerer Berechnungszeitraum mit dem Betriebsrat vereinbart, wird zur Ermittlung des Durchschnittslohnes je Urlaubstag der

Bruttoverdienst dieses längeren Berechnungszeitraumes durch einen Divisor geteilt, der sich aus einem Vielfachen des jeweiligen in § 10 Ziff. II d) für einen 3-Monats-Zeitraum genannten Divisors ergibt. Bei einem Berechnungszeitraum von 1 Jahr.

Beispiel:

Mit dem Betriebsrat ist ein Berechnungszeitraum von 1 Jahr vereinbart.

Dementsprechend wird der Divisor für den 3-Monats-Zeitraum mit 4 multipliziert (ergibt 12 Monate).

Der Durchschnittslohn errechnet sich für einen Arbeitnehmer, der regelmäßig an 5 Tagen/Woche arbeitet nach der Formel:

$$\frac{\text{Bruttoverdienst Berechnungszeitraum 12 Monate}}{260 (65 \times 4)} = \text{Durchschnittslohn je Urlaubstag}$$

– Kürzerer Berechnungszeitraum

Bei einer Beschäftigungsdauer von unter 3 Monaten bemisst sich der Divisor nach der Zahl der Arbeitstage dieses kürzeren Beschäftigungszeitraums.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet befristet vom 3. Oktober bis zum 16. Dezember regelmäßig an 5 Tagen/Woche. Insgesamt arbeitet er an 54 Tagen.

$$\frac{\text{Bruttoverdienst 3.10. bis 16.12.}}{54 \text{ Arbeitstage}} = \text{Durchschnittslohn je Urlaubstag}$$

Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten längeren Berechnungszeitraums in den Betrieb eintritt. Feiertage verändern den Divisor nicht.

Beispiel:

Der Berechnungszeitraum ist auf 6 Monate vereinbart. Ein Arbeitnehmer tritt zum 1. Juni in den Betrieb ein und arbeitet regelmäßig an 3 Tagen/Woche von Donnerstag bis Samstag. Am 1. Juli nimmt er eine Woche Urlaub. Im Juni hat er 13 Tage gearbeitet.

$$\frac{\text{Bruttoverdienst Juni}}{13 \text{ Arbeitstage}} = \text{Durchschnittslohn je Urlaubstag}$$

Berechnung des Durchschnittslohnes bei Eintreten von Lohnerhöhungen

(§ 10 Ziff. II 2 f)

- Eintritt der Lohnerhöhung zwischen Beginn und Ende des Berechnungszeitraums:

Die sich für den einzelnen Arbeitnehmer ergebende Lohnerhöhung wird mit der tariflichen Stundenzahl für die Zeit vom Beginn des Berechnungszeitraums bis zum Eintritt der Lohnerhöhung multipliziert und dem Bruttoverdienst zugeschlagen.

Beispiel:

Der Urlaub beginnt am 22. Juni. Der Arbeitnehmer arbeitet regelmäßig 5 Tage/Woche. Bis 31. März betrug sein Stundenlohn 14,97 Euro. Mit Wirkung vom 1. April tritt für den betreffenden Arbeitnehmer eine Lohnerhöhung von 0,15 Euro pro Stunde ein.

Für die Berechnung des Durchschnittslohnes ist der Bruttoverdienst der letzten drei abgerechneten Monate (hier: März bis Mai) maßgebend.

Bruttoverdienst im Berechnungsmonat (ohne Lohnerhöhung)	6.961,29 Euro
März: 23 Arbeitstage x 7 Stunden = 161 Stunden x 14,97 Euro	= 2.410,17 Euro

April: 21 Arbeitstage x 7 Stunden = 147 Stunden x 15,12 Euro	= 2.222,64 Euro
---	-----------------

Mai: 22 Arbeitstage x 7 Stunden = 154 Stunden x 15,12 Euro	= 2.328,48 Euro
---	-----------------

Tarifliche Stundenzahl von Beginn des Lohnabrechnungszeitraumes bis zum Eintritt der Lohnerhöhung (1. März bis 31. März)
= 23 Arbeitstage x 7 Stunden = 161 Stunden

x Lohnerhöhungsbetrag/Stunde = 0,15 Euro /Std.	24,15 Euro
--	------------

= erhöhter Bruttoverdienst zur Berechnung des Durchschnittslohnes geteilt durch den Divisor 65	6.985,44 Euro
--	---------------

= Durchschnittslohn je Urlaubstag in Höhe von brutto	107,47 Euro
--	-------------

- Eintritt der Lohnerhöhung zwischen Ende des Berechnungszeitraums und Beginn des Urlaubs:

Die sich für den einzelnen Arbeitnehmer ergebende Lohnerhöhung wird mit der tariflichen Stundenzahl des Berechnungszeitraums multipliziert und dem Bruttoverdienst zugeschlagen, der aufgrund des noch nicht erhöhten Lohnes berechnet war.

Beispiel 1: 3-monatiger Berechnungszeitraum

Der Urlaub beginnt am 22. Juni. Der Arbeitnehmer arbeitet regelmäßig 5 Tage/Woche.

Bis 30. Mai betrug sein Stundenlohn 14,97 Euro. Mit Wirkung vom 1. Juni tritt für ihn eine Lohnerhöhung von 0,15 Euro pro Stunde ein.

Für die Berechnung des Durchschnittslohnes ist der Bruttoverdienst der letzten drei abgerechneten Monate (hier: März bis Mai) maßgebend.

Bruttoverdienst im Berechnungsmonat (ohne Lohnerhöhung)	6.916,14 Euro
--	---------------

Tarifliche Stundenzahl im Berechnungszeitraum = 462 Stunden	
--	--

x Lohnerhöhungsbetrag/Stunden = 0,15 Euro/Std.	69,30 Euro
--	------------

Bruttoverdienst für Berechnung des Durchschnittslohnes	6.985,44 Euro
--	---------------

geteilt durch den Divisor 65

= Durchschnittslohn je Urlaubstag in Höhe von brutto	107,47 Euro
--	-------------

Beispiel 2: längerer Berechnungszeitraum von 1 Jahr

Der Urlaub beginnt am 22. Juni. Der Arbeitnehmer arbeitet regelmäßig 5 Tage/Woche. Bis 31. März betrug sein Stundenlohn 14,97 Euro. Mit Wirkung vom 1. April tritt für ihn eine Lohnerhöhung von 0,15 Euro pro Stunde ein.

Als Berechnungszeitraum für die Durchschnittslohnberechnung ist das letzte Kalenderjahr vereinbart.

Bruttoverdienst im Berechnungsjahr (ohne Lohnerhöhung)	27.664,56 Euro
---	----------------

Tarifliche Stundenzahl im Berechnungszeitraum (in 2005: 52 Wochen je 35 Stunden + 2 Tage je 7 Stunden) = 1.834 Stunden	
--	--

x Lohnerhöhungsbetrag/Stunden = 0,15 Euro /Std.	275,10 Euro
---	-------------

Bruttoverdienst für Berechnung des Durchschnittslohnes	27.939,66 Euro
--	----------------

geteilt durch den Divisor 260 (3-Monatsdivisor 65 x 4)

= Durchschnittslohn je Urlaubstag in Höhe von brutto	107,46 Euro
--	-------------

- Eintritt der Lohnerhöhung während des Urlaubs:

Die sich für den betreffenden Arbeitnehmer ergebende Lohnerhöhung wird mit der tariflichen Stundenzahl multipliziert, die für die Zeit zwischen dem Eintreten der Lohnerhöhung und dem Urlaubsende anzusetzen ist. Diesen Betrag erhält der Arbeitnehmer nachträglich ausbezahlt.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer arbeitet an 5 Tagen/Woche und nimmt 20 Tage Urlaub. Nach Ablauf von einer Urlaubswoche (= 5 Urlaubstage) tritt eine Lohnerhöhung ein, mit der sich der Stundenlohn des Arbeitnehmers um 0,15 Euro erhöht.

Tarifliche Stundenzahl vom Eintreten der Lohnerhöhung bis zum Urlaubsende
(= tarifliche Stundenzahl in den restlichen 15 Urlaubstagen)

= 3 Wochen je 35 Stunden	= 105 Stunden
x Lohnerhöhungsbetrag/Stunden	= 0,15 Euro/Std.
= nachträglich auszuzahlender Betrag in Höhe von	15,75 Euro.

Hinzu kommt das zusätzliche Urlaubsgeld, das sich aufgrund der Lohnerhöhung während des Urlaubs ebenfalls erhöht (vgl. unten „Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes“, S. 68 ff)

Kurzarbeit während des Berechnungszeitraumes

Fällt in den Berechnungszeitraum für den Urlaubsdurchschnittslohn Kurzarbeit, ist gemäß § 10 Ziff. II 2 g) für die Ermittlung des Bruttoverdienstes jede Lohnwoche mit der Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu berücksichtigen, mindestens jedoch mit 26,25 Stunden.

Beispiel:

Der Urlaub beginnt am 8. September. Der Arbeitnehmer arbeitet regelmäßig an 5 Tagen/Woche mit einem Stundenlohn von 14,97 Euro.

Während des 3-monatigen Berechnungszeitraumes (hier: Juni bis August) wurde kurzgearbeitet

im Juni	mit 30 Wochenstunden
im Juli	mit 27,5 Wochenstunden
im August	mit 25 Wochenstunden.

Der Bruttoverdienst errechnet sich wie folgt:

Juni:	
3 Tage je 6 Stunden	
3 Wochen je 30 Stunden	
4 Tage je 6 Stunden	
gesamt	132,00 Stunden
Juli:	
1 Tag je 5,5 Stunden	
4 Wochen je 27,5 Stunden	
gesamt	115,50 Stunden
August:	
An Stelle der geleisteten 25 Wochenstunden sind	
im August 26,25 Wochenstunden anzusetzen:	
4 Wochen je 26,25 Stunden	
3 Tage je 5,25 Stunden	
gesamt	120,75 Stunden
Zahl der im Berechnungszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden	368,25 Stunden
x 14,97 Euro Stundenlohn	
Bruttoverdienst im Berechnungszeitraum	5512,70 Euro
geteilt durch den Divisor 65	
= Durchschnittslohn je Urlaubstag in Höhe von brutto	84,81 Euro

Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes

Das zusätzliche Urlaubsgeld pro Urlaubstag beträgt 50% des vereinbarten Tagesverdienstes.

- Arbeitnehmer, die Vollzeit (35 Wochenstunden) regelmäßig an 5 Tagen/Woche arbeiten:

Das zusätzliche Urlaubsgeld pro Urlaubstag errechnet sich durch Vervielfachen des vereinbarten Stundenlohnes mit dem Faktor 3,5 (neue Bundesländer: Faktor 3,8).

Formel für die Berechnung der zusätzlichen Urlaubsgeldes:

Vereinbarter Stundenlohn x 3,5 x Urlaubstage

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet regelmäßig bzw. im Durchschnitt an 5 Tagen/Woche und hat somit Anspruch auf 30 Urlaubstage. Der vereinbarte Stundenlohn beträgt 14,97 Euro.

14,97 Euro x 3,5 = zusätzliches Urlaubsgeld/Urlaubstag	52,40 Euro
x 30 Urlaubstage	
zusätzliches Urlaubsgeld insgesamt	1.572,00 Euro

- Arbeitnehmer, die regelmäßig an weniger als 5 Tagen/Woche arbeiten:

Formel für die Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes:

$\frac{\text{vereinbarter Stundenlohn} \times \text{Arbeitsstunden/Arbeitstag}}{2} \times \text{Urlaubstage}$

Beispiel:

Der Arbeitnehmer arbeitet Teilzeit regelmäßig an 3 Tagen/Woche mit je 8 Stunden. Der vereinbarte Stundenlohn beträgt 13,48 Euro.

$\frac{13,48 \text{ Euro} \times 8}{2}$ = zusätzliches Urlaubsgeld/Urlaubstag	53,92 Euro
x 18 Urlaubstage	
zusätzliches Urlaubsgeld insgesamt	970,56 Euro

- Arbeitnehmer, die Vollzeit nicht regelmäßig an 5 Tagen/Woche arbeiten:

Formel für die Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes

$\frac{\text{vereinbarter Stundenlohn} \times 35 \text{ Wochenstunden}}{\text{durchschnittliche Arbeitstage/Woche}} \times \frac{50}{100} \times \text{Urlaubstage}$

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einem 4-Wochen-Rhythmus mit 2 Wochen je 3 Arbeitstage und zwei Wochen je 6 Arbeitstage. Der vereinbarte Stundenlohn beträgt 14,97 Euro.

Im Durchschnitt arbeitet er 4,5 Arbeitstage/Woche
(3+3+ 6+6= 18 Tage : 4 Wochen = 4,5 Tage/Woche)

$\frac{14,97 \text{ Euro} \times 35}{4,5} \times \frac{50}{100}$ = zusätzliches Urlaubsgeld/Urlaubstag	58,22 Euro
x 27 Urlaubstage	
zusätzliches Urlaubsgeld insgesamt	1.571,94 Euro

- Arbeitnehmer, die an einzelnen Arbeitstagen mit unterschiedlicher Stundenzahl arbeiten:

Formel für die Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes:

$\frac{\text{vereinbarter Stundenlohn} \times \text{durchschnittliche Arbeitsstunden/Woche}}{\text{durchschnittliche Arbeitstage/Woche}} \times \frac{50}{100} \times \text{Urlaubstage}$

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet im 4-Wochen-Rhythmus mit 2 Wochen je 3 Arbeitstage à 8 Stunden und zwei Wochen je 6 Arbeitstage à 4 Stunden. Der vereinbarte Stundenlohn beträgt 14,00 Euro.

Im Durchschnitt arbeitet der Arbeitnehmer 24 Stunden/Woche
an 4,5 Arbeitstagen/Woche.

$\frac{14,00 \text{ Euro} \times 24 \text{ Stunden/Woche}}{4,5} \times \frac{50}{100}$ = zusätzliches Urlaubsgeld/Urlaubstag	37,33 Euro
x 27 Urlaubstage	
zusätzliches Urlaubsgeld insgesamt	1.007,91 Euro

- Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes bei Eintritt einer Lohnerhöhung während desurlaubes:

Durch den Eintritt einer Lohnerhöhung während desurlaubes erhöht sich das zusätzliche Urlaubsgeld für die Urlaubstage ab Beginn der Lohnerhöhung bis zum Urlaubsende.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer arbeitet an 5 Tagen/Woche und nimmt 20 Tage Urlaub. Nach Ablauf von einer Urlaubswoche (= 5 Urlaubstage) tritt eine Lohnerhöhung ein, mit der sich der Stundenlohn des Arbeitnehmers von 14,97 Euro um 0,15 Euro erhöht.

Das zusätzliche Urlaubsgeld je Urlaubstage beträgt

bei einem Stundenlohn von 14,97 Euro x 3,5	52,40 Euro
bei einem Stundenlohn von 15,12 Euro x 3,5	52,92 Euro
Differenz je Urlaubstag	0,52 Euro.
Für die restlichen 15 Urlaubstage ab Eintritt der Lohnerhöhung erhält der Arbeitnehmer nachträglich 15 x 0,52 Euro =	7,80 Euro.

Zur Berechnung des Durchschnittslohnes bei Eintritt einer Lohnerhöhung während desurlaubes (siehe „Eintritt der Lohnerhöhung während desurlaubes“, S. 66).

Hinweise zu § 11

Inanspruchnahme einer Arztes bei plötzlicher Erkrankung gemäß § 11 Ziff. 2 a)

Hierbei ist nur an Fälle gedacht, die unerwartet auftreten und ein sofortiges Aufsuchen eines Arztes ohne vorherige oder anschließende Arbeitsunfähigkeit erforderlich machen. Weitere ärztliche Behandlung fällt nicht hierunter.

Hinweise zu § 13

Unternehmens- bzw. Betriebszugehörigkeit gemäß § 13 Ziff. 1 letzter Absatz

Entsprechend dem Rechtsgedanken der BAG-Rechtsprechung zu § 622 BGB gilt das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen, wenn dem Arbeitnehmer betriebsbedingt gekündigt, er jedoch innerhalb eines Vierteljahres im gleichen Unternehmen oder Betrieb wieder eingestellt wurde.

Hinweise zu § 14

Beginn und Ende der Kündigungsfrist

Die Laufdauer der 14-tägigen Kündigungsfrist gemäß § 14 Ziff. 1 Abs. 1 beginnt jeweils am Samstag nach der am Freitag – oder, da die Kündigungsfrist eine Mindestfrist ist, vor dem Freitag – zugegangenen Kündigung und endet am übernächsten Freitag, wobei sowohl der den Beginn der Frist darstellende Samstag als auch der das Ende der Frist darstellende übernächste Freitag mitgerechnet werden.

Verlängerte Kündigungsfristen gemäß § 14 Ziff. 1 Abs. 3

§ 622 Abs. 2 BGB lautet:

„Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.“

Außerordentliche Kündigung gemäß § 14 Ziff. 3

§ 626 BGB lautet:

„Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.“

Die Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.“

Umsetzungshilfe zu Arbeitszeitkonten nach MTV Druckindustrie

Gültig ab 15. Juli 2005

Gemeinsam herausgegeben von
Bundesverband Druck und Medien e.V. (bvdm.)
und
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand, Fachbereich Medien, Kunst
und Industrie

Wiesbaden/Berlin, August 2005

Inhaltsverzeichnis

Tarifregelungen	76
Grundsätze	77
Arbeitszeitkonten	77
Zweck	77
Ungleichmäßige Verteilung	77
Planänderungen	77
Arbeitszeitkonto	78
Plus- und Minusstunden	78
Ausgleich	78
Auszahlung	78
Verfall	78
Monatsgrundlohn	78
Bestehende betriebliche Regelungen	79
Bestandteile einer Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten	79
Geltungsbereich für die Arbeitszeitkonten	79
An- und Absagefristen für die Änderung des Arbeitszeitverteilungsplans	79
Freizeit	80
Zeitkontenstand	80
Gesetzliche Rahmenbedingungen	80

Umsetzungshilfe zu Arbeitszeitkonten nach MTV Druckindustrie

Die Tarifvertragsparteien Bundesverband Druck und Medien e.V. und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand, Fachbereich Medien, Kunst und Industrie haben bei der Einigung über einen neuen Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie am 15. Juli 2005 die tarifliche Möglichkeit für Arbeitszeitkonten geschaffen. Diese gemeinsame Umsetzungshilfe soll Betriebsräten und Unternehmensleitungen, die sich für Arbeitszeitkonten entscheiden, erste praktische Hinweise geben.¹

Tarifregelungen

Die Grundlagen für die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit und kurzfristige Planungsänderung sowie die Führung von Arbeitszeitkonten finden sich in folgenden Regelungen des überarbeiteten Manteltarifvertrages:

§ 3 I Ziffer 1 MTV – Dauer der Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden, in den neuen Bundesländern 38 Stunden. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit ist diese im Durchschnitt zu erbringen.

§ 3 II Ziffer 1 MTV – Verteilung der Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist für den einzelnen Arbeitnehmer auf 5 Tage in der Regel von Montag bis Freitag zu verteilen.

§ 3 II Ziffer 7 MTV – Verteilung der Arbeitszeit

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 Planungs-

¹ **Anmerkung der Redaktion:** ver.di hat zur Umsetzung der Arbeitszeitkonten nach MTV Druckindustrie eine ausführliche Handlungsanleitung für Betriebsräte veröffentlicht.

änderung 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 gleichbleibender Monatslohn zu zahlen, der durch Multiplikation des Stundenlohnes mit dem Faktor 152 (neue Bundesländer: 165) zu ermitteln ist. Auf den Zeitkonten können bis zu 220 Plusstunden und 70 Minusstunden angesammelt werden. Bestehende betriebliche Regelungen können fortgeführt werden.

Grundsätze

Die Möglichkeit geplante Arbeitszeit kurzfristig zu ändern, soll den Betrieben mehr Flexibilität geben, beispielsweise bei Auftrags- und Produktionsschwankungen. Im Gegenzug sollen die Beschäftigten Gelegenheit erhalten, erworbene freie Zeit selbstbestimmter zu planen.

Arbeitszeitkonten

Zweck

Zweck der Arbeitszeitkonten ist es, die Abweichungen der Arbeitszeit von den Arbeitszeitverteilungsplänen zu dokumentieren.

Ungleichmäßige Verteilung

Bei der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit muss die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beim Arbeitszeitverteilungsplan im Durchschnitt erreicht werden. Bekanntlich kann der Samstag unter Beachtung der tarifliche Regelungen in § 3 MTV in die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit einbezogen werden. Der Verteilungszeitraum ist tariflich nicht festgelegt und daher betrieblich zu regeln. Selbstverständlich gelten unabhängig davon auch die tariflichen Regelungen zu Sonderschichten und Überstunden.

Planänderungen

Planänderungen durch kurzfristige An- und Absage der im Arbeitszeitverteilungsplan vorgesehenen Arbeitszeit sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, insbe-

sondere die An- und Absagefristen sowie die zu berücksichtigenden Kriterien bei der Planänderung, wie beispielsweise die sozialen Belange, die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer und die Kontenstände.

Arbeitszeitkonto

Der Ausgleich zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt über das Arbeitszeitkonto und ist betrieblich zu regeln.

Plus- und Minusstunden

Die Planungsänderung durch kurzfristige An- und Absage führt zu Plus- und Minusstunden, die auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten werden. Auf dem Arbeitszeitkonto können bis zu 220 Plusstunden und 70 Minusstunden angesammelt werden.

Ausgleich

Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto werden durch Freizeit, Minusstunden durch Arbeit ausgeglichen. Die Kriterien für den Ausgleich der Plus- und Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto werden von den Betriebsparteien festgelegt. In Betracht kommen insbesondere der Kontostand und soziale Belange.

Auszahlung

Die Auszahlung der Plusstunden soll nur in Ausnahmefällen erfolgen, wie z.B. Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit, Krankheit oder beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb, wenn ein Ausgleich durch Freizeit nicht mehr möglich ist. Im Todesfall erfolgt die Auszahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen an die Erben.

Verfall

Plusstunden dürfen nicht verfallen, Minusstunden dürfen dem Arbeitnehmer bei der Entlohnung nicht abgezogen werden. Minusstunden verfallen, wenn die Annahme der Leistung nicht mehr möglich ist.

Monatsgrundlohn

Werden Arbeitszeitkonten geführt, ist ein gleichbleibender Monatsgrundlohn zu zahlen. Der Monatsgrundlohn berechnet sich durch Multiplikation des vertraglichen

Stundenlohns mit dem Faktor 152, in den neuen Bundesländern mit dem Faktor 165. Zusätzlich zum Monatsgrundlohn kommen Zuschläge, die aufgrund der im Abrechnungszeitraum geleisteten Arbeit angefallen sind.

Bestehende betriebliche Regelungen

Die Tarifparteien haben sich darauf geeinigt, dass vor dem 15. Juli 2005 bestehende betriebliche Regelungen fortgeführt werden können.

Bestandteile einer Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten

Zu den Regelungsmöglichkeiten für Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten geben die Tarifparteien die folgenden Hinweise und gemeinsamen Empfehlungen ab, welche Punkte beispielsweise geregelt werden sollten:

Geltungsbereich für die Arbeitszeitkonten

– betriebs- oder abteilungsweise

Der Geltungsbereich für die Arbeitszeitkontenregelung muss in der Betriebsvereinbarung klar definiert sein. Arbeitszeitkonten müssen nicht für alle Beschäftigte eines Betriebes eingeführt werden. Die Betriebsvereinbarung kann auch für Beschäftigte einer Abteilung gelten.

– Auszubildende

Auszubildende sollten von der Arbeitszeitkontenregelung ausgeschlossen sein, da sie zum Zwecke der Ausbildung im Betrieb sind.

– Teilzeitkräfte

Teilzeitbeschäftigte mit fest vereinbarter Arbeitszeitlage und -länge sind von kurzfristigen Planungsänderungen ausgeschlossen.

An- und Absagefristen für die Änderung des Arbeitszeitverteilungsplans

Die Kriterien und Fristen für kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit sollen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Darüber hinaus kann durch Betriebs-

vereinbarung geregelt werden, was geschieht, wenn die tatsächlichen Ansagefristen kürzer sind als die vereinbarten. Hier bietet sich an, dass dann Überstunden ausgelöst werden.

Freizeit

Freizeitwünsche des Arbeitnehmers sollen im Rahmen des Arbeitszeitkontos erfüllt werden, wenn betriebliche Gründe oder Freizeitwünsche anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.

Zeitkontenstand

Der Arbeitnehmer erhält monatlich eine Mitteilung über seinen Zeitkontostand. Des Weiteren soll der Betriebsrat monatlich über die Kontenstände der Beschäftigten informiert werden.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

– Insolvenzsicherung

Die gesetzlichen Vorschriften zur Insolvenzsicherung sind zu beachten.

– gesetzliche Bestimmungen

Des Weiteren sind insbesondere die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu berücksichtigen.

Frankfurt, den 3. August 2005

Bundesverband
Druck und Medien e.V.

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Bundesvorstand

Wiesbaden

Berlin

(gez.) Thomas Mayer

(gez.) Andreas Fröhlich
(gez.) Josef Peitz

Anhänge zum Manteltarifvertrag

vom 29. Februar 1980

**geändert durch die Tarifabschlüsse
vom 6. Februar 1997, 21. Februar 2001,
22. Oktober 2001 und 16. Juni 2005**

Gültig ab 15. Juli 2005

Auszug aus dem Abschlussprotokoll der Tarifeinigung zwischen dem bvdm und ver.di vom 16. Juni 2005, Wiesbaden

Die Anhänge zum Manteltarifvertrag werden mit Tarifabschluss vom 16. Juni 2005 zum 15. Juli 2005 mit folgenden Änderungen in Kraft gesetzt:¹

1. Rollenrotationsmaschinen in Reihenbauweise sind grundsätzlich wie folgt zu besetzen: Beim Einsatz von bis zu 6 Doppeldruckwerken 2 Drucker und 2 Rotationshelfer/Rolleure; beim Einsatz von mehr als 6 Doppeldruckwerken 3 Drucker und 2 Rotationshelfer/Rolleure.

Die Besetzung von Werkdruckmaschinen bis zu 2 Doppeldruckwerken (insbesondere zur Buchherstellung), die „Gummi gegen Gummi“ drucken, ist betrieblich zu regeln. Mindestens ist 1 Drucker einzusetzen.

2. Einsatz von Hilfskräften an Tiefdruckrotationsmaschinen: 1 Rolleur.

Die Tarifvertragsparteien beabsichtigen, die Öffnungsklausel für die Besetzung von Tiefdruckrotationsmaschinen vom 6. Februar 1997 im Rahmen der Überarbeitung nach Ziff. 5. auf der Basis nachfolgender Formulierung durch eine andere Tarifregelung zu ersetzen: „Normal ausgestattete Tiefdruckrotationsmaschinen mit einer gravierbaren Breite von mehr als 110 cm, wie sie im „Tarifvertrag über die Ergänzung der Besetzungsregeln vom 6. Februar 1997“ am 22. Oktober 2001 definiert und vereinbart wurden, werden mit 3 Druckern besetzt. Maschinen, die mit komplexeren und umfangreicheren Falzarten ausgestattet sind und deshalb eine höhere Besetzung mit Druckern erfordern, werden mit 4 Druckern besetzt, solange diese besonderen Falzarten eingesetzt werden.“ Eine endgültige Verständigung soll im Rahmen der Überarbeitung erzielt werden.

3. Anhang C III. Buchstabe c) Ziff. 8. erhält folgenden Abs. 3:

Im Jahr 2007 wird der Zusatzurlaub auf 2 Tage, im Jahr 2008 auf 1 Tag vermindert. Ab 01.01.2009 entfällt der Zusatzurlaub.

¹ **Anmerkung der Redaktion:** ver.di hat eine ausführliche Anwendungs- und Umsetzungshilfe zu den Anhängen des MTV veröffentlicht.

4. Soweit aufgrund der vorstehenden Regelungen eine geringere Maschinenbesetzung vereinbart wird, dürfen betroffene Beschäftigte nicht aus diesem Anlass betriebsbedingt gekündigt werden. Sie haben Anspruch auf gleichwertige Weiterbeschäftigung unter Einschluss gegebenenfalls notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Tarifparteien verständigen sich darauf, den Anhang C Druck des Manteltarifvertrages redaktionell zu überarbeiten.²

Wiesbaden, den 16. Juni 2005

² **Anmerkung der Redaktion:** Die redaktionelle Überarbeitung ist im Juli 2006 gescheitert.

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren mit Tarifabschluss vom 06.02.1997, ergänzt durch die Tarifabschlüsse vom 21.02.2001 sowie vom 22.10.2001, die übergangsweise Wiederinkraftsetzung der Anhänge zum Manteltarifvertrag mit Ausnahme des Anhangs E unter Berücksichtigung der nachfolgenden Punkte:

1. Die Besetzung mit Fach- und Hilfskräften während des Fortdrucks kann unter Zugrundelegung der Bestimmungen des Anhangs C III. durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG verbindlich.
2. Folgende Öffnungsklauseln werden vereinbart:

Tiefdruck

Von der Mindestbesetzung mit 4 Druckern an Maschinen mit einer ätz- oder gravierbaren Breite der Druckzylinder von mehr als 175 cm kann um höchstens 1 Drucker nach unten abgewichen werden, wenn Erleichterungen bestehen.

Als normal ausgestattet gilt in diesem Zusammenhang eine Tiefdruckrotationsmaschine mit acht eingesetzten Druckwerken, mit einem Rollenträger, automatischer Seitenregistersteuerung, automatischer Bahnkantensteuerung, bei Trichterfalz mit Falzapparat bis zu zwei Bruch, bei Wendestangen- und/oder Trichterüberbauten mit zwei einfachbreiten bzw. einem doppelbreiten Falzapparat(en) mit je ein Bruch und je zwei Auslagen, oder Planoausleger, oder Wiederaufwickler, automatischer Umfangregistersteuerung, Farbzuführung aus dem Farbtank, Anlieferung vorbereiteter Rakel und allen wesentlichen Bedienungselementen auf einer Ebene (außer Rollenträger und Falzapparat).

Soweit manuelle Tätigkeiten es erfordern, ist die darüber hinausgehende Besetzung von den an der Tiefdruckrotationsmaschine installierten Produktabnahmesystemen und/oder Weiterverarbeitungsmaschinen in der Betriebsvereinbarung zu regeln.

Rollenoffset

Als Rollenrotationsmaschine gelten die jeweils gekoppelten bzw. synchron laufenden Druckwerke sowie einer oder mehrere Falzapparate. Die Besetzung richtet sich nach der Zahl der eingesetzten Druckwerke.

Von Ziff. 2 a), 2 b), 2 c) und 2 d) – Besetzung mit Fachkräften – kann bei Erleichterungen (z. B. Maschinen mit zentraler Leitstandtechnik zur Farb-, Wasser- und Papierbahnführung) folgendermaßen abgewichen werden:

- An Maschinen in Reihenbauweise¹ bis zu 6 Doppeldruckwerken sind mindestens 2, bei mehr als 6 Doppeldruckwerken 3 Drucker einzusetzen.²

- An Maschinen in Turmbauweise bis zu einschließlich 8 Druckwerken werden mindestens 2 Drucker eingesetzt, für jeweils 8 begonnene weitere Druckwerke ist mindestens 1 weiterer Drucker zu beschäftigen.³

Von Ziff. 2 e) – Besetzung mit Rotations Helfern – kann bei Erleichterungen folgendermaßen abgewichen werden:

- an Maschinen in Reihenbauweise sind mindestens 2 Rotationshelfer einzusetzen.⁴
- an Maschinen in Turmbauweise wird für jeweils 8 begonnene Druckwerke mindestens 1 Rotationshelfer beschäftigt.

Für Maschinen der neueren Generation (Leitstandtechnik mit Fernsteuerung aller wesentlichen technischen Funktionen, Farbvoreinstellung, Papiereinzugsvorrichtung, Einzel- bzw. Hilfsantrieb der Plattenzylinder; Gummituch-, Gegendruckzylinder- und Farbwalzenwaschanlagen sowie bedienungsfreie Versorgung mit Skalenfarben) kann eine Teambesetzung (Drucker und Rotationshelfer/Rolleure) vereinbart werden. Unter Teambesetzung ist zu verstehen, dass sich Drucker und Rotationshelfer/Rolleure wechselseitig unterstützen. Bei der Gesamtbesetzung mit Rotationshelfern/Rolleuren ist sicherzustellen, dass die Arbeit auf Dauer ohne gesundheitliche Beeinträchtigung ausgeführt werden kann. Die Teilnehmungsrechte der Tarifvertragsparteien bleiben unberührt. Im übrigen sind bei Vereinbarung einer Teambesetzung auf Antrag einer der Betriebsparteien oder im Nichteinigungsfall die Organisationsvertreter einzubeziehen. Es besteht Einverständnis, dass Organisationsvertreter im Einigungsstellenverfahren keine eigenständigen Verfahrensbeteiligten sind.⁵

Unter diesen Voraussetzungen gilt

- Die Besetzung mit Druckern richtet sich nach Ziff. 2. Rollenoffset, zweiter Spiegelstrich. Soweit infolge technischer Neuerungen personelle Anpassungen anstehen, kann je Maschine höchstens ein Rotationshelfer/Rolleur, der zum Drucker ausgebildet wird, nach 12-monatiger Ausbildungszeit als Drucker beschäftigt werden.⁶

1 Maschinen mit Doppeldruckwerken, die nebeneinander auf einer Ebene angeordnet sind.
 2 Geändert durch Tarifabschluss vom 16.06.2005; siehe Seite 82
 3 Bei einer Maschinenkonfiguration mit 1 Achter- und 1 Viererturm kann die Besetzung durch 2 Drucker erfolgen.
 4 Geändert durch Tarifabschluss vom 16.06.2005; siehe Seite 82
 5 Die Feststellung, dass „Organisationsvertreter im Einigungsstellenverfahren keine eigenständigen Verfahrensbeteiligten sind“, schließt die Befugnis der Tarifvertragsparteien nicht aus, Betriebsvereinbarungen, auch wenn sie in der Einigungsstelle zu Stande gekommen sind, gerichtlich auf ihre Tarifkonformität überprüfen zu lassen und im Falle der Tarifwidrigkeit Unterlassungsansprüche geltend zu machen.

- Die Besetzung mit Rotationsshelfern kann in dem Maße reduziert werden, in dem manuelle Tätigkeiten der Farbversorgung entfallen (automatische Zuführung oder Reduzierung von Schmuckfarben, Wegfall manueller Tätigkeiten zur Sicherung der Farbversorgung). Gleiches gilt bei ganz oder teilweiser Automatisierung der Papierbeschickung hinsichtlich der Besetzung mit Rolleuren. Voraussetzung ist die störungsfreie Funktionsfähigkeit der eingesetzten Technik.⁷

Dabei muss bei vollautomatischer Papierbeschickung und Farbversorgung je Maschine mindestens ein Rotationsshelfer eingesetzt werden, der auch für die Überwachung der Rollenträger zuständig ist. Eine vollautomatische Papierbeschickung liegt vor, wenn die Papierrollen automatisch ein- und ausgeacht sowie befördert werden und wenn sie automatisch oder räumlich oder zeitlich vorgelagert ausgepackt und mit Kleber versehen worden sind.

Bei Teilautomatisierung der Farbversorgung und/oder der Papierbeschickung sind insgesamt mindestens zwei Rotationsshelfer/Rolleure einzusetzen, bei mehr als 24 Druckwerken und/oder mehr als vier Rollensternen insgesamt mindestens drei Rotationsshelfer/Rolleure.

Das für Einricht- und Umrüstarbeiten erforderliche Personal ist im Schichtplan zu berücksichtigen.

3. Soweit aufgrund dieser Öffnungsklausel eine geringere Maschinenbesetzung vereinbart wird, dürfen betroffene Beschäftigte nicht aus diesem Anlass betriebsbedingt gekündigt werden. Sie haben Anspruch auf gleichwertige Weiterbeschäftigung unter Einschluss gegebenenfalls notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen.
4. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass unverzüglich Verhandlungen aufgenommen werden, mit dem Ziel einer materiellen und redaktionellen Reform bis zum 31.12.1997.⁸

Frankfurt/Main, den 6. Februar 1997

Wiesbaden/Stuttgart, den 21. Februar 2001

Wiesbaden/Berlin, den 22. Oktober 2001

- 6 Die Möglichkeit, Rotationsshelfer und Rolleure nach 12-monatiger Ausbildungszeit als Drucker zu beschäftigen, setzt voraus, dass ein Umschulungsvertrag zum Drucker im Sinne des § 47 BBiG abgeschlossen wurde.
- 7 Die Voraussetzung der „störungsfreien Funktionsfähigkeit der eingesetzten Technik“ ist nicht auf Störungen zugeschnitten, die immer wieder auftreten können. Gedacht ist an Fälle, in denen Maschine und eingesetzte Technik zum Beispiel auf Grund unausgereifter Konstruktion oder maschineller Mängel ein spezifisches Maß an Störanfälligkeit verursachen.
- 8 Siehe Neuabschluss vom 16. Juni 2005, S. 82 f.

A Allgemeiner Anhang

I. Sicherheit und Arbeitsplatz

1. Die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften sind zu beachten.
2. In der Dunkelkammer darf ein Arbeitnehmer an einem Tag nicht länger als vier Stunden ununterbrochen und insgesamt nicht mehr als sechs Stunden arbeiten.
3. Bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten, die der Satzherstellung dienen und nicht unter den Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages fallen, ist für Arbeiten, die überwiegenden Blickkontakt zum Bildschirm von mehr als vier Stunden zusammenhängend erfordern, pro Arbeitsstunde eine Unterbrechung von fünf Minuten oder alle zwei Stunden von 15 Minuten zu gewähren.

Die Unterbrechung kann auch durch eine Steuerung des Arbeitsablaufes oder durch bestehende oder praktizierte Pausen erfolgen.

Ist dies aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht möglich, darf diese Tätigkeit sechs Stunden täglich nicht überschreiten.

4. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Anwendung von Nass- oder Trockenbestäubungsmitteln im Rahmen des Möglichen für wirksame Absaugvorrichtungen zu sorgen. In jedem Falle sind Nass- oder Trockenbestäubungsmittel zu verwenden, deren Gesundheitsunschädlichkeit vom Bayerischen Landesinstitut für Arbeitsmedizin durch Untersuchung und Bestätigung festgestellt worden ist. Die Untersuchung ist durch die Herstellerfirma zu beantragen und wird auf deren Kosten durchgeführt.

Der Hersteller ist gehalten, den beiden Tarifvertragsparteien und der Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung das Ergebnis der Untersuchung zur Kenntnis zu bringen. Er übernimmt die Gewähr, dass sich Zusammensetzung und Eigenschaften des Bestäubungsmittels nicht nachteilig verändern. Er hat alljährlich beiden Tarifvertragsparteien und der Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung zu bestätigen, dass keine solche Veränderung erfolgt oder beabsichtigt ist.

Gesundheitsgefährdende Mittel oder solche, die nach Abs. 1 und 2 nicht geprüft sind, dürfen nicht verwendet werden.

Treten bei Arbeitnehmern trotz Vorliegens der Bestätigung der Gesundheitsunschädlichkeit gemäß Abs. 1 Beschwerden auf, werden diese der Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung als Berufskrankheit gemeldet.

5. Aus Gründen der Unfallverhütung darf ein Arbeitnehmer allein in den Betriebsräumen nicht beschäftigt sein, wenn er an Maschinen arbeitet oder mit Arbeiten beschäftigt wird, bei denen besondere Unfallgefahr besteht. Arbeitet ein Arbeitnehmer zulässigerweise allein in den Betriebsräumen, sollen Kontrollgänge stattfinden.
6. Aus gesundheitlichen Gründen sollen Räume für den Aufenthalt während der Pausen eingerichtet werden. Wo diese vorhanden sind, müssen sie benutzt werden.
7. Bei Arbeiten an Maschinen, die aus dem Arbeitsablauf oder der Produktionstechnik bedingt dem Arbeitnehmer nicht gestatten, seinen Arbeitsplatz zu verlassen, ist durch betriebsorganisatorische Maßnahmen zu ermöglichen, dass zur Verrichtung persönlicher Bedürfnisse der Arbeitsplatz verlassen werden kann.
8. Allen Arbeitnehmern sind außer Handwaschmitteln auch Seife und Handtuch zur Verfügung zu stellen.
9. Jugendliche dürfen nicht mit Bronzier- oder Puderarbeiten und den damit in direktem Zusammenhang stehenden Reinigungsarbeiten beschäftigt werden.

II. Zulagenregelung

Die mit den nachstehenden Arbeiten beschäftigten Arbeitnehmer erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit folgende Zulagen auf den vereinbarten Stundenlohn:

- | | |
|--|-------|
| 1. Krätzen oder Ausschmelzen der Krätze* | 100 % |
| 2. Handbronzieren und Handabstauben | 40 % |
| 3. Maschinenbronzieren und -abstauben, soweit nicht durch Abkapselung oder andere technische Vorrichtungen Staubfreiheit gegeben ist | 15 % |
| 4. Puderarbeiten, auch in der keramischen Abziehbilderfertigung, bei Handarbeit | 30 % |

* **Protokollnotiz:** Mit „Krätzen“ und „Ausschmelzen“ ist der gesamte Umschmelzvorgang gemeint. Hierunter fällt nicht bloßes Umschmelzen von Metall ohne gleichzeitigen Zusatz von Läuterungs- oder Reinigungsmitteln.

bei Maschinenarbeit, soweit es sich nicht um Bestäubungsmittel gemäß I. Ziffer 4 Allgemeiner Anhang handelt oder soweit nicht durch Abkapselung oder andere technische Vorrichtungen Staubfreiheit gegeben ist

15 %

- | | |
|---|------|
| 5. Reinigung der Bronziermaschinen und Anrühren von Bronze im offenen Gefäß | 60 % |
| Reinigung dieser Maschinen nach Puderarbeit | 50 % |
| Reinigen von Bronzier- und Puderräumen | 50 % |
| 6. Graphitieren in Räumen ohne Absaugvorrichtung | 15 % |
| 7. Maschinenlackieren mit Nitrolack ohne Abkapselung und Absaugung | 10 % |
| Bereits hierfür gezahlte Zulagen sind anzurechnen. | |
| 8. Bei der zusätzlichen Bedienung eines Eindruckwerkes oder eines Buntdruckwerkes im Sinne von C Anhang Druck III. a) Ziffern 4 und 5 ist dem betreffenden Drucker für die Zeit des Fortdrucks eine Zulage von | 9 % |
| bei der zusätzlichen Bedienung von zwei Buntdruckwerken für die Zeit des Fortdrucks eine Zulage von | 18 % |
| auf den vereinbarten Stundenlohn zu zahlen. | |
| 9. Hilfskräfte an der Auslage und Drucker erhalten die Zulage gemäß Ziffern 3 und 4. Dies gilt, wenn Druck- und Bronziermaschinen gekoppelt sind oder dem Drucker die Verantwortung für das zu bronzierende Gut übertragen ist. | |
| 10. Etwaige Zulagen für Aufsichtsführende werden einzelvertraglich vereinbart. | |

11. Bei Auftreten neuer, bisher unbekannter Belästigungen sind die Tarifvertragsparteien bereit, Verhandlungen aufzunehmen, wenn unter Mitwirkung der Berufsgenossenschaft festgestellt wird, dass diese Belästigungen erheblich sind. Treten solche Belästigungen nur in einzelnen Betrieben auf und sind sie nicht abzustellen, erfolgt eine Regelung durch Betriebsvereinbarung.

III. Sonstige Bestimmungen

1. a) Berufswechsel von Fachkräften im Tätigkeitsbereich der Druckindustrie sowie der Weiterverarbeitung sind ohne zweite Ausbildungszeit in einem anerkannten Ausbildungsberuf unter Berücksichtigung tariflicher Ausbildungsvorschriften jeweils innerhalb des Tätigkeitsbereiches der Gruppen

- Druckformherstellung
- Druck
- Weiterverarbeitung

zulässig.

Fachkräfte, deren Berufsausbildung Tätigkeiten mehrerer Gruppen umfasst, können dementsprechend in diesen Gruppen tätig werden.

- b) Bei Berufswechsel von einer Gruppe zur anderen können mit Fachkräften der Druckindustrie Vereinbarungen über eine verkürzte Ausbildung mit Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf getroffen werden (Zweitausbildung).

Während dieser Zweitausbildung ist der Tariflohn für Facharbeiter seines entsprechenden Gehilfenjahres nach der Lohntabelle zu zahlen.

Diese Auszubildenden werden auf die zulässige Zahl der Auszubildenden nicht angerechnet.

- c) Mit fachfremden Facharbeitern können Vereinbarungen über eine verkürzte Ausbildungszeit in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen werden. Für diese Ausbildungszeit ist den betreffenden Arbeitnehmern die Differenz zwischen dem Facharbeiterlohn im ersten Gehilfenjahr der Ziffer 1 des Lohntarifvertrages (Lohntabelle) und gesetzlichen Zuschüssen, z. B. nach dem Arbeitsförderungsgesetz, zu zahlen.

Diese Auszubildenden werden auf die zulässige Zahl der Auszubildenden angerechnet.

2. Wird ein Arbeitnehmer überwiegend auf Kosten des Arbeitgebers entsprechend den Bestimmungen dieser Anhänge ausgebildet, so kann der Betrieb mit ihm einen längerfristigen Arbeitsvertrag im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten (z. B. Berufsbildungsgesetz), jedoch nicht über die Dauer von zwei Jahren hinaus, vom Ende der Ausbildungszeit an gerechnet, vereinbaren.

Solche Verträge sind nur dann bindend, wenn der betreffende Arbeitnehmer in dem Beruf beschäftigt wird, für den er ausgebildet wurde. Kurzfristige anderweitige Beschäftigungen im Fachbereich sind bei dringender betrieblicher Notwendigkeit, wie z. B. Vertretung im Urlaubs- oder Krankheitsfall, zulässig.*

3. Werden im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages neue Techniken oder Fertigungsmethoden eingeführt, die erhebliche Veränderungen der Arbeits-

* **Protokollnotiz** zu III. Sonstige Bestimmungen:

Die Ziffern 1 und 2 dieses Abschnitts entfallen ersatzlos mit dem Tag des Inkrafttretens eines Tarifvertrages über die Berufsausbildung in der Druckindustrie.

bedingungen zur Folge haben können, sind auf Ersuchen einer Tarifvertragspartei Verhandlungen aufzunehmen, um diese Auswirkungen zu untersuchen und festzustellen sowie erforderlichenfalls zu tariflichen Vereinbarungen zu kommen.

Soweit bei Einführung neuer Arbeitstechniken und Fertigungsmethoden sozialpolitische Fragen auftreten, werden diese ebenfalls von den Tarifvertragsparteien auf Antrag behandelt.

4. Bei Einführung neuer Techniken sind geeignete Fachkräfte der Druckindustrie vorzugsweise zu beschäftigen.

Fachkräften gleichzustellen sind die beschäftigten Arbeitnehmer, die eine Facharbeitertätigkeit der Druckindustrie ausüben.

5. Alle Facharbeiten in den Gruppen Druckformherstellung, Druck, Weiterverarbeitung sind von Fachkräften der Druckindustrie auszuüben. Ausnahmen von dieser Bestimmung sind in den einzelnen Anhängen gesondert geregelt.

6. Ist das zuständige Arbeitsamt nicht in der Lage, Fachkräfte der Druckindustrie zu vermitteln, können Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Vereinbarung festlegen, dass für bestimmte Arbeitsplätze zur Aufrechterhaltung einer sonst gefährdeten Produktion geeignete Hilfskräfte oder geeignete Arbeitskräfte fachfremder Berufe mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach den Anhängen Fachkräften vorbehalten sind.

7. Werden Hilfskräfte der Druckindustrie oder Arbeitskräfte mit Berufen, die nicht zu den Berufen der Druckindustrie zählen, in Ausnahmefällen mit Arbeiten beschäftigt, die nach dem Tarifvertrag Fachkräften vorbehalten sind oder einen höheren Tariflohn bedingen, haben sie Anspruch auf den Facharbeiterecklohn bzw. den höheren Tariflohn für die Dauer dieser Tätigkeit.

8. Den Fachkräften ist zur sachgerechten Durchführung ihrer Arbeit das erforderliche Hilfspersonal beizugeben.

9. In kleineren Betrieben oder in kleineren Betriebsabteilungen sind alle technischen Arbeiten von den Fachkräften auszuführen, soweit keine Hilfskräfte zur Verfügung stehen.

10. Für Schäden, die ursächlich mit der Überwachung mehrerer Maschinen zusammenhängen, haftet der überwachende Arbeitnehmer nicht.

11. Die erforderlichen Werkzeuge werden den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt.
12. Hausarbeit ist grundsätzlich unzulässig. Soweit Hausarbeit in dringenden Ausnahmefällen jedoch nicht vermieden werden kann, ist eine Pauschale zu vereinbaren, welche die aufgewendete Zeit mit den tarifvertraglich festgesetzten Zuschlägen zu berücksichtigen hat.

B Anhang Druckformherstellung

I. Allgemeines

1. Alle elektronischen Bildherstellungsgeräte und -systeme, fotomechanischen und elektronischen Farbauszugsgeräte (Scanner) werden von Fachkräften, vorzugsweise der Gruppe Druckformherstellung, bedient.
2. Mit der Arbeitsvorbereitung der einzelnen Bereiche der Druckformherstellung (z. B. Vorbereitung von Manuskripten für die Datenerfassung), soweit sie direkt für die entsprechenden Bereiche anfällt, werden vorzugsweise Fachkräfte der Druckindustrie beschäftigt.

Gleiches gilt für die Weiterverarbeitung von Fotosatz (Entwickeln, Korrigieren, Montieren).
3. Wird eine Arbeitsvorbereitung durchgeführt, die die Bedienung von Geräten auf rein mechanische Funktionen beschränkt (z. B. Start-Stopp-Funktionen), kann diese von geeigneten Hilfskräften ausgeführt werden.
4. Alle Tätigkeiten in den einzelnen Bereichen der Druckformherstellung, soweit in den einzelnen Anhängen nicht ausdrücklich anders definiert, sind vorzugsweise von Fachkräften der Gruppe Druckformherstellung auszuführen.
5. Bei betrieblicher Notwendigkeit kann in der Chemigrafie der Beginn der Arbeitszeit mit Zustimmung des Betriebsrates für einzelne Abteilungen oder für einzelne Arbeitnehmer gemäß § 3 Ziff. 2 a) MTV unterschiedlich festgelegt werden.

II. Satzherstellung

a) Manuelle Satzherstellung

Alle technischen Arbeiten im Handsatz (Blei- und Fotosatz) sind von Schriftsetzern oder, soweit diese Tätigkeiten im Berufsbild enthalten sind, von Druckvorlagenherstellern auszuführen.

Technische Arbeiten sind z. B.:

Gestalten von Drucksachen, Anfertigen von Layouts und Satzskizzen (sofern diese nicht angeliefert werden), Herstellen und Ablegen des Blei-Handsatzes; Umbrechen und Korrigieren des Maschinensatzes; Montieren und Korrigieren von Fotosatz; Ausführung von Maschinenrevisionen.

Arbeiten, wie z. B. das Ausschlichten, Zusammenstellen des Zeilen-Maschinensatzes für Spaltenabzüge, Sortieren von Füllmaterial können durch Hilfskräfte der Druckindustrie ausgeführt werden. Die mit vorgenannten Arbeiten Beschäftigten erhalten den Facharbeiterecklohn.

Fotosetzgeräte sollen vorzugsweise von Schriftsetzern oder anderen geeigneten Fachkräften der Druckindustrie nach erfolgter Einweisung bedient werden. Zu den Fotosetzgeräten gehören Titelsezgeräte, Liniergeräte und solche Geräte (z. B. mit Wählhebel), die entsprechend ihrer in der Bauart liegenden Zweckbestimmung nicht für die Herstellung größerer Textmengen geeignet sind.

b) Maschinelle Satzherstellung

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die nachfolgenden Bestimmungen über die maschinelle Satzherstellung nur gelten, wenn die Bestimmungen des Tarifvertrages über Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme keine Anwendung finden.

1. An Blei- oder Fotosetzmaschinen sowie an Bleigießmaschinen sind Schriftsetzer zu beschäftigen mit Ausnahme der Tätigkeiten gemäß Ziffer 2.

Die Betriebe sind gehalten, die benötigten Fachkräfte, soweit wie möglich, dem eigenen Personal zu entnehmen.

An Monogießmaschinen können auch Schriftgießer beschäftigt werden. Ein Gießer darf nicht mehr als zwei Monogießmaschinen bedienen, wovon eine eine Komplettgießmaschine mit Großkegelschriften sein kann.

Die Bedienung bzw. Überwachung zweier Schnellsetzmaschinen der TTS-Anlagen durch einen Maschinensetzer ist zulässig, soweit beide Maschinen lochbandgesteuert als Gießmaschinen laufen. Voraussetzung für die Bedienung bzw. Überwachung von zwei Gießmaschinen durch einen Maschinensetzer ist

- einwandfreier Zustand der Maschine,
- für TTS geeignetes Manuskript (einfacher Satz unter möglicher Vermeidung von Einhängern),
- Anlieferung gut ausgeschlossener Bänder,
- nicht zu kurze Bänder,
- kein Einbau vorgesetzter Zeilen.

Bei Bedienung bzw. Überwachung zweier Schnellsetzmaschinen der TTS-Anlage durch einen Maschinensetzer von vier Stunden und mehr je Schicht ist eine bezahlte Erholzeit von 15 Minuten zu gewähren. Bezüglich der Lärminderung wird auf A Allgemeiner Anhang I. Ziffer 1 verwiesen.

2. Dem Schriftsetzer ist bei nachgewiesener Eignung zur Bedienung von Perforatoren zur Herstellung von Lochstreifen und ähnlichen Anlagen der Datenerfassung für alle der Satzherstellung dienenden Maschinensysteme der Vorzug zu geben.

Die Eignung zur Bedienung eines Perforators ist nachgewiesen, wenn unter Beherrschung des Zehnfingerblindschreibsystems auf der Schreibmaschine bei der ersten Prüfung 200 Anschläge, nach einer Einarbeitungszeit von sechs Monaten bei einer zweiten Prüfung 260 Anschläge in der Minute am Perforator für die Dauer von zehn Minuten geleistet werden.

Der Betrieb ist berechtigt, die geforderte Leistung im Betrieb nachzuprüfen; hierbei ist ein Vertreter der Maschinensetzer hinzuzuziehen.

Die Tarifvertragsparteien sind übereinstimmend der Ansicht, dass bei der Bemessung des Gehaltes bzw. Lohnes für am Perforator beschäftigte fachfremde Kräfte nach einer Einarbeitungszeit von 13 Wochen eine Umrechnung nach dem Maschinensetzertariflohn zu erfolgen hat, wenn nicht wegen Fehlens wesentlicher typographischer Kenntnisse für diese Arbeit eine Arbeitsvorbereitung durch eine Fachkraft notwendig ist.

3. Die sachgemäße Bedienung der Bleisetzmaschine macht eine Ausbildungszeit von 13 Wochen erforderlich. Die Ausbildung soll möglichst nach den „Ausbildungsrichtlinien für Maschinensetzer“ vom 23. November 1956 durchgeführt werden. Bei der Auswahl für eine Ausbildung ist neben dem Betriebsrat ein Maschinensetzer beratend hinzuzuziehen. Für die Dauer der Ausbildungszeit ist der bisherige Lohn zu zahlen. Wird die Ausbildung auch in der Nachtarbeitszeit durchgeführt, besteht Anspruch auf die Zuschläge gemäß § 4 Ziff. 7 a) MTV.
4. Nach Ablauf der Ausbildungszeit beträgt die Leistung des Maschinensetzers an Bleisetzmaschinen im Sinne der Anlage A, die gemäß § 4 Ziff. 3 MTV Anspruch auf den Tariflohn gibt, 6000 Buchstaben pro Stunde.
5. Innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit liegt für den Maschinensetzer an Bleisetzmaschinen in jeder Schicht mindestens eine halbe Stunde Putzzeit, sofern die Reinigung nicht durch andere geeignete Kräfte durchgeführt wird.

Die Putzzeit an Monotastern und Perforatoren beträgt eine Viertelstunde, an Gießmaschinen je eine halbe Stunde. Bei letzteren ist Voraussetzung, dass während des Putzens der einen Maschine die andere läuft. Bei Bedienung bzw. Überwachung von zwei Schnellsetzmaschinen der TTS-

Anlage durch einen Maschinensetzer besteht während des Putzens der einen Maschine keine Verpflichtung, die zweite laufen zu lassen.

Für Maschinen mit mehreren Ablegeschlössern erhöht sich die Putzzeit beim mehrschichtigen Betrieb gemäß der technischen Notwendigkeit nach betrieblicher bzw. einzelvertraglicher Vereinbarung einmal am Tag um eine Viertelstunde. In jedem Vierteljahr ist die Maschine einer Generalreinigung zu unterziehen.

6. In einem dreischichtigen Betrieb liegt am Anfang der ersten Schicht eine halbe Stunde für Lüftung und Reinigung der Arbeitsräume.

III. Korrektur

1. Die Tätigkeit des Korrektors umfasst alle erforderlichen Korrekturen.

Jeder Korrektor ist verpflichtet, seine Korrekturen abzuzeichnen.

Als Korrektoren werden geeignete Schriftsetzer oder vorzugsweise Fachkräfte der Druckindustrie beschäftigt.

Wenn das zuständige Arbeitsamt nicht in der Lage ist, geeignete Schriftsetzer nachzuweisen, können andere nach ihrer Vorbildung geeignete Arbeitskräfte als Korrektor herangezogen werden; sie sind als Korrektor zu entlohnen.

Bei Stellenneubesetzung ist ein Vertreter der Korrektoren zur Feststellung der Eignung beratend hinzuzuziehen.

2. Wer zeitweise als Korrektor beschäftigt wird, erhält für diese Zeit mindestens den Tariflohn des Korrektors.
3. Dem Korrektor sind zur einwandfreien Erledigung seiner Arbeit die erforderlichen Belegstücke und Nachschlagewerke zur Verfügung zu stellen. Ein ausreichend heller und störungsfreier Arbeitsplatz ist einzurichten.
4. Die Korrektur an Bildschirmgeräten (gleichzeitiges Lesen und Ausführen der Korrektur) wird mit dem Maschinensetzerlohn vergütet, sofern nicht die Bestimmungen des Tarifvertrages über Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme in Anwendung kommen.

IV. Formherstellung Tiefdruck

1. Als Graviereinheit wird die Kombination je einer Abtast- und Graviermaschine bezeichnet.

2. Für Graviereinheiten gelten folgende Besetzungsvorschriften:

In allen Fällen, in denen nur eine Graviereinheit installiert ist, sind daran zwei Fachkräfte zu beschäftigen.

In allen anderen Fällen ist jede Graviereinheit mit einer Fachkraft zu besetzen.

Bei sieben und mehr installierten Einheiten wird die Besetzung durch Betriebsvereinbarung geregelt, wobei von der 1:1-Besetzung nach unten abgewichen werden kann.

Werden Kombinationen von einer Abtastmaschine mit mehreren Graviermaschinen oder ferngesteuerte Graviermaschinen eingesetzt, ist die Besetzung ebenfalls durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Schichtführer, die überwiegend Aufsichts- und Leitungsfunktion ausüben, und Qualitätskontrolleure zählen nicht zur Maschinenbesetzung.

Im Nichteinigungsfall ersetzt der Spruch einer Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

3. Ergeben sich im Bereich der Tiefdruckzylinder-Bearbeitung unterschiedliche Auffassungen über die Besetzung, so sollen darüber betriebliche Regelungen erfolgen – notfalls unter Einschaltung der beiderseitigen Organisationsvertreter.

C Anhang Druck

I. Allgemeines

1. Die Bedienung der Steuerungs- und Regeleinrichtungen, die Überwachung der Qualität und Produktionsmenge, des ordnungsgemäßen Laufs sowie die Veranlassung notwendiger Maßnahmen, ferner alle Arbeiten des Berufsbildes sind Aufgabe der Drucker.*
2. Arbeiten, wie beispielsweise das Ölen und Schmieren der Maschine, Ein- und Ausheben der Formen, Formenschließen, Mischen und Druckfertigmachen der Farben im Bogendruck, Einziehen der Papierbahnen, Bedienung von Rollenträgern, Abrichten und Schleifen der Rakel, Waschen der Zylinder bzw. Walzen, können auch von geeigneten Hilfskräften selbständig ausgeführt werden.
3. Bei vorübergehender Abwesenheit (Urlaub, Krankheit) eines Rotationsdruckers an einer Rollenrotationsmaschine kann vertretungsweise auch ein anderer Drucker mit den technischen Arbeiten an der Rotationsmaschine beschäftigt werden, vorausgesetzt, dass wenigstens ein ausgebildeter Rotationsdrucker an der Maschine arbeitet.
4. An Rollenrotationsmaschinen kann die unvorhergesehene kurzfristige Abwesenheit eines Druckers innerhalb einer Schicht nicht den Stillstand der Maschine zur Folge haben.
5. Zusatzaggregate (z. B. Postkartenankleber, Beiheftung usw.) an Rotationsmaschinen in allen Druckverfahren müssen bei der Maschinenbesetzung berücksichtigt werden.

* **Protokollnotiz:** Zur Maschinenbesetzung im Fortdruck an Rotationsmaschinen zählen auch die Abteilungsleiter und Schichtführer, wenn sie tatsächlich die Maschinen bedienen.

II. Bogendruck

1. Jede Fachkraft hat nur eine Einfarben-Bogendruckmaschine, zwei Tiegel oder zwei Einfarben-Kleinoffsetmaschinen zu bedienen.
2. An Bogendruck-Mehrfarbenmaschinen werden je zwei Farbwerke durch einen Drucker bedient.**
Bei Vorliegen besonderer technischer Ausstattung (zentrale Farb-, Wasser- und Registersteuerung) kann von dieser Bedienungsregelung abgewichen werden.
3. Den Fachkräften ist ab dem Format IV mindestens eine Hilfskraft beizustellen. Dies gilt bei Maschinen mit vier Farbwerken für die Formatklassen I bis V. An Maschinen mit vier Farbwerken ab dem Format VI und an Maschinen mit sechs Farbwerken sind zwei Hilfskräfte zu beschäftigen.
4. Bei einfachen Arbeiten in großer Auflage, die eine dauernde und intensive Beaufsichtigung nicht erfordern, kann eine eingesetzte Fachkraft mit anderen Fachtätigkeiten, wie der Überwachung einer weiteren, in gleicher Weise eingesetzten Maschine, beauftragt werden. Dazu bedarf es einer Vereinbarung mit der betreffenden Fachkraft.

III. Rollenrotation

a) Buchdruckrotationsmaschinen

1. Buchdruckrotationsmaschinen sind Druckmaschinen, die von Druckplatten nach dem Prinzip des Hoch- oder Flachdrucks direkt auf Rollenpapier drucken.
2. An allen Buchdruckrotationsmaschinen sind nur Fachkräfte der Druckindustrie mit den technischen Arbeiten zu beschäftigen.
3. Technische Arbeiten an Rotationsmaschinen sind insbesondere:
Einrichten der Zylinderaufzüge, Ein- und Ausheben der Walzen, Justieren der Walzen, Umstellen der Maschine, Einstellen der Papierrollen und Regulieren der Papierspannung, Kontrollieren des Plattensitzes und der Plattensicherung, Einstellen der Farbkästen, Einpumpen oder -füllen der

** **Protokollnotiz:** Bei Bogendruck-Mehrfarbenmaschinen bis zum Format III b) kann die Besetzung mit Fachkräften durch betriebliche Regelung abweichend erfolgen.

Farben, Ausschließen und Einheben der Platten, Einstellen der Falzapparate, Überwachen des Fortdrucks.

4. Eine Buchdruckrotationsmaschine ist die gesamte Maschinenanlage einzelner Druckeinheiten nach dem Rotationsprinzip.

Eine Druckeinheit ist jedes Element einer Rotationsmaschine mit Schön- und Widerdruckwerk. Einfachbreite Maschinen bis 16 Platten gelten als eine Einheit.

Eindruckwerke sind solche ohne eigenen Druckzylinder bzw. Anilindruckwerke.

Buntdruckwerke sind solche mit eigenem Druckzylinder.

5. a) An Buchdruckrotationsmaschinen sind zu beschäftigen:

an 1 Druckeinheit	1 Drucker,
an 2 Druckeinheiten	2 Drucker,
an 3 Druckeinheiten	3 Drucker.

Die Besetzung weiterer Druckeinheiten wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

Die zusätzliche Bedienung von zwei Buntdruckwerken oder Eindruckwerken je eingesetztem Drucker an einer Rotationsmaschine ist zulässig.

Wird an einer Druckeinheit mit einem zusätzlichen zweiten Falzapparat produziert, kann von dem Drucker nur die Bedienung eines Buntdruckwerkes verlangt werden.

- b) An Buchdruckrotationsmaschinen sind bei mehrfarbigem autotypischen Ineinanderdruck zu beschäftigen:

an einer Druckeinheit ein Drucker; die zusätzliche Bedienung von zwei Buntdruckwerken durch diesen Drucker ist zulässig;

an zwei Druckeinheiten zwei Drucker; die zusätzliche Bedienung von drei Buntdruckwerken durch diese beiden Drucker ist zulässig;

an drei Druckeinheiten drei Drucker; die zusätzliche Bedienung von vier Buntdruckwerken durch diese drei Drucker ist in der Regel zulässig.

Die Besetzung weiterer Druckeinheiten wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

6. An jeder Buchdruckrotationsmaschine sind in der Regel zu beschäftigen:
- | | |
|------------------------------------|----------------|
| an 1 bis 2 Druckeinheiten | 2 Hilfskräfte, |
| an 3 Druckeinheiten | 3 Hilfskräfte, |
| sofern die Produktabnahme entfällt | 2 Hilfskräfte. |

Einzelheiten, einschließlich der Rollensternbesetzung, sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

7. An Spezialrotationsmaschinen ist mindestens ein Drucker zu beschäftigen. Eine notwendig werdende weitere Besetzung ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

b) Offsetrotationsmaschinen

1. Offsetrotationsmaschinen sind Druckmaschinen, die von Druckplatten unterschiedlicher Art indirekt auf Rollenpapier drucken.

2. Für die Besetzung von Offsetrotationsmaschinen gelten während des Fortdrucks folgende Richtlinien:

a) Maschinen bis zu einschließlich vier Doppeldruckwerken¹ werden von zwei Druckern bedient.

b) Für je zwei weitere Doppeldruckwerke ist ein weiterer Drucker zu beschäftigen.

c) Bei Erschwernissen, die sich für die Maschinenbesetzung aus der Ausstattung der Maschine oder aus dem technischen Ablauf der Produktion ergeben, ist von den vorstehenden Richtlinien nach oben abzuweichen.

Als Erschwernis in diesem Sinne gelten u. a. Einsatz eines zweiten Falzapparates, Mitlauf von Druckwerken als Bahnführungselement, Drahtheftung, Karteneinschuss. Hierüber sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

¹ Doppeldruckwerk: Hierunter sind zwei Druckstellen zu verstehen.

- d) Abweichend von a) bis c) sind an Maschinen mit mehr als zwei Bedienungsebenen²

bis zu einschließlich drei Doppeldruckwerke	2 Drucker,
bis zu einschließlich viereinhalb Doppeldruckwerken	3 Drucker,
bis zu einschließlich sechs Doppeldruckwerken	4 Drucker,
an mehr als sechs Doppeldruckwerken	5 Drucker,

zu beschäftigen. Das gilt auch, wenn an solchen Maschinen ein zweiter Falzapparat eingesetzt wird.

- e) An Offsetrotationsmaschinen mit bis zu vier Doppeldruckwerken sind mindestens zwei Hilfskräfte und für je zwei weitere Doppeldruckwerke eine weitere Hilfskraft einzusetzen.

- f) Die Papierbeschickung der Offsetrotationsmaschine ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Dabei gilt für die Besetzung am Rollenstern folgender Grundsatz:

Bei Einsatz:	
von 1 Rollenstern ist	1 Hilfskraft
von 2 Rollensternen sind	2 Hilfskräfte
von 3 Rollensternen sind	2 Hilfskräfte
von 4 Rollensternen sind	3 Hilfskräfte
von 5 Rollensternen sind	4 Hilfskräfte
zu beschäftigen.	

Abweichend hiervon kann bei Einsatz von zwei Rollensternen an Offsetrotationsmaschinen nach 2 a) bis 2 c) die Besetzung mit einer Hilfskraft erfolgen, wenn diese nicht mehr als vier Rollenwechsel pro Stunde vorzunehmen hat.

c) Tiefdruckrotationsmaschinen

1. An allen Tiefdruckrotationsmaschinen sind Drucker³ mit den technischen Arbeiten zu beschäftigen.

² Bedienungsebene: Unter dem Begriff „Maschinen mit mehr als zwei Bedienungsebenen“ sind Offsetrotationsmaschinen zu verstehen, bei denen man wegen der Bedienung von mehr als zwei übereinanderliegenden Druckwerken (Druckstellen) neben der Grundbedienungsebene mehr als eine weitere Bedienungsebene benötigt. Die Rollensternebene unter Flur zählt hierbei nicht mit.

³ Die Ausbildung von Druckern zu Tiefdruckern erfolgt nach der Vereinbarung zur Ausbildung von Druckern zu Tiefdruckern vom 1. Juni 1971.

Technische Arbeiten sind z. B.:

Formatumstellungen, Zurichten der Formen, Abrichten der Presseure und anderer Papierzugelemente, Druckfertigmachen der Farben, Auswaschen der Formzylinder, die zur Produktion benötigt werden; Abrichten und Schleifen der Rakel, Ölen und Schmieren der Maschine, Ein- und Ausheben der Formzylinder, soweit dies nicht durch Hilfskräfte selbständig erfolgt.

2. Für die Bedienung von Tiefdruckrotationsmaschinen während des Fortdrucks gilt folgende Richtlinie:

An jeder normalausgestatteten Tiefdruckrotationsmaschine mit fünf Druckwerken sind zu beschäftigen bei einer ätz- oder gravierbaren Breite des Druckzylinders

bis zu 110 cm	2 Drucker
von 111 bis 175 cm	3 Drucker
von 176 bis 210 cm	4 Drucker

Bei einer Zylinderbreite über 210 cm ist die Besetzung durch Betriebsvereinbarung vor Inbetriebnahme der Maschine zu regeln. In dieser Betriebsvereinbarung dürfen die Besetzungsnormen für die oben genannten Breiten nicht unterschritten werden. Im Nichteinigungsfalle sind die beiderseitigen Organisationsvertreter hinzuzuziehen. Führt auch dies nicht zur Einigung, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Wird eine Maschine in einer geätzten oder gravierten Breite genutzt, die ständig und erheblich unter der ätz- oder gravierbaren Maschinenbreite liegt, und wird hierdurch eine niedrigere Besetzungsgrößenklasse erreicht, so gilt diese Besetzungsgrößenklasse.

An jeder normalausgestatteten Maschine sind mindestens zwei Hilfskräfte zu beschäftigen.⁴ Dabei hat die Rollensternbesetzung im Grundsatz 1:1 zu erfolgen. Bei Vorliegen von Arbeiterschwernissen oder -erleichterungen (z. B. langsamlaufende Maschinen, zentraler Waschkreislauf) ist hiervon in einer Betriebsvereinbarung abzuweichen. Für den Papiertransport an die Maschine ist zusätzliches Hilfspersonal bereitzustellen.

Erfolgt die Produktabnahme an der Maschine, ist die hierfür erforderliche Anzahl der Hilfskräfte durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

⁴ Geändert durch Tarifabschluss vom 16.06.2005; siehe Seite 82

3. Als normalausgestattet⁵ gilt eine Tiefdruckrotationsmaschine mit fünf Druckwerken, mit einem Rollenträger, bei Trichterfalz mit Falzapparat bis zu zwei Bruch, bei Wendestangenmaschinen mit Falzapparat mit einem Bruch oder Planoausleger oder Wiederaufwickler, automatischer Umfangregistersteuerung, Farbzuführung aus dem Farbtank, Anlieferung vorbereiteter Rakel und allen wesentlichen Bedienungselementen auf einer Ebene (außer Rollenstern).

4. Die Besetzung der Maschine bei Abweichung von der Normalausstattung ist in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

Hierbei ist die Gesamtheit aller mit der Maschine und der Produktion zusammenhängenden Umstände, wie z. B. Arbeiterschwernisse und/oder -erleichterungen, die Anzahl der eingesetzten Druckwerke, besondere Qualitätsansprüche usw., zu berücksichtigen und abzuwägen.

In einer solchen Betriebsvereinbarung dürfen die Besetzungsnormen gemäß Ziffer 2 nicht unterschritten werden.

Ob im Einzelfall beim Einsatz von nur zwei oder drei Druckwerken eine geringere Besetzung vorgenommen werden kann, ist in Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren.

Im Nichteinigungsfalle ersetzt der Spruch einer Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.*

Wird in Zeiten außerhalb des Fortdrucks eine Maschine nach unten abweichend von der betrieblichen Besetzungsvereinbarung besetzt, sind die daran beschäftigten Arbeitnehmer insoweit von der Verantwortlichkeit für zeitgerechte Arbeit befreit.

Die Sicherheit der an der Maschine Beschäftigten muss gewährleistet bleiben.

Die Besetzung von Andruckmaschinen ist betrieblich zu vereinbaren.

5. Die Verordnung über die Beschäftigung Jugendlicher in Tiefdruckereien vom 24. Juli 1958 ist zu beachten.

⁵ Geändert durch Tarifabschluss vom 22.10.2001; siehe Seite 84

* **Protokollnotiz** vom 19. Dezember 1974: Über die im MTV ausdrücklich vorgesehenen Fälle hinaus, in denen eine Einigungsstelle vorgesehen ist, ist die Anrufung der Einigungsstelle im beiderseitigen Einvernehmen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber in jedem weiteren Falle möglich.

6. Für den erhöhten Verbrauch von Kleidung und Reinigungsmitteln ist dafür betrieblich eine besondere Entschädigung zu vereinbaren, wenn nicht die Arbeitskleidung vom Betrieb gestellt wird.

7. Alle erwachsenen Arbeitnehmer müssen mindestens alle 26 Wochen, alle jugendlichen Arbeitnehmer mindestens alle 13 Wochen, ärztlich untersucht werden.

Die Betriebe haben dafür Sorge zu tragen, dass die gesetzlichen Vorschriften über den zulässigen Höchstgehalt von Benzol in Farben und Lösungsmitteln beachtet werden.

8. Alle mindestens ein Jahr dauernd oder überwiegend im Tiefdruck beschäftigten Arbeitnehmer erhalten einen Zusatzurlaub von drei Tagen.⁶

Je nach betrieblichen Verhältnissen kann es Fälle geben, in denen ein Zusatzurlaub für die in den Abteilungen Verkupferung, Verchromung und Schleiferei beschäftigten Arbeitnehmer eine Berechtigung hat, umgekehrt aber bei richtiger technischer Einrichtung eine Berechtigung nicht anzuerkennen ist.

d) Endlosrotationsmaschinen

1. Endlosrotationsmaschinen sind Druckmaschinen, die entweder von Rolle auf Rolle oder von Rolle auf Zick-Zack-Stapel arbeiten. Es kann sowohl von Rund- als auch von Flachformen gedruckt werden. Die Maschinen arbeiten im Hochdruck- oder Offsetverfahren und sind in der Regel mit Lochwerkzeugen und Perforatoren ausgerüstet.

2. Alle technischen Arbeiten sind von Fachkräften der Druckindustrie durchzuführen.

Technische Arbeiten an Endlosrotationsmaschinen sind insbesondere: Einrichten der Maschine und Druckfertigmachen der Farben, Einstellen der Lochung und der Perforationen, Umstellen der Maschine, Regulieren der Papierbahn, Überwachen des Fortdrucks; Ein- und Ausheben der Walzen, Einziehen der Papierbahn, Ölen und Schmieren, soweit dies nicht durch Hilfskräfte selbständig erfolgt.

⁶ Geändert durch Tarifabschluss vom 16.06.2005; siehe Seite 82

3. An Endlosrotationsmaschinen sind zu beschäftigen
beim Einsatz von bis zu fünf Druckwerken eine Fachkraft,
bei mehr als fünf eingesetzten Druckwerken eine weitere Fachkraft.
4. Die Ausbildung zum Endlosdrucker dauert 13 Wochen. Bei der Ausbildung zum Endlosdrucker ist Fachkräften der Druckindustrie der Vorzug zu geben. Während der Ausbildungszeit ist bei Fachkräften aus dem gleichen Betrieb der bisherige Lohn, sonst mindestens der zutreffende Tariflohn zu zahlen. Der Auszubildende darf nur zusätzlich an der Maschine beschäftigt werden.
5. Wenn geeignete Fachkräfte der Druckindustrie für die Bedienung von Endlosrotationsmaschinen nicht verfügbar sind, können auch andere geeignete Arbeitskräfte an Endlosrotationsmaschinen beschäftigt werden. Diese erhalten für ihre Tätigkeit den Facharbeiterecklohn. Über die Ausbildung dieser Kräfte sind einzelvertragliche Vereinbarungen zu treffen.

D Anhang Weiterverarbeitung

gültig ab 1. Juli 1990

1. Alle Facharbeiten in der Druckweiterverarbeitung sind von geeigneten Fachkräften, vorrangig solchen der Druckindustrie (derzeit Industriebuchbinder und Verpackungsmittelmechaniker), auszuführen.
2. Facharbeiten sind insbesondere das Einrichten oder Überwachen * bzw. Führen von Weiterverarbeitungsstraßen oder Fertigungsanlagen ** (siehe Richtbeispiele zu Lohngruppen 5 bis 7 des Lohnrahmentarifvertrages).
3. a) Die Anzahl der einzusetzenden Fach- und Hilfskräfte richtet sich nach den betrieblichen Gegebenheiten (z. B. technische Ausstattung, Betriebsorganisation, Art der Produkte, Geschwindigkeit der Produktion und des Material- und Produkttransportes).
b) Weiterverarbeitungsmaschinen, die als Einzelaggregate im Sinne der Richtbeispiele der Lohngruppen 5 bis 7 LRTV eingesetzt werden, sind in der Regel mit einer Fachkraft zu besetzen. Weiterverarbeitungsstraßen werden mit mindestens einer Fachkraft besetzt.
c) Die Besetzung mit Hilfskräften hat so zu erfolgen, dass die erforderliche Arbeit bei der Produktzuführung, Übergabe oder Abnahme auf Dauer und ohne übermäßige körperliche Belastung ausgeführt werden kann. Zusätzliche Belastungen sind bei der Besetzung zu berücksichtigen.
d) Das entsprechende Personal für den Material- und Produkttransport an Weiterverarbeitungsstraßen ist zusätzlich zur Maschinenbesetzung bereitzustellen.
e) Auf Antrag des Betriebsrates ist unter Zugrundelegung der vorstehenden Vorschriften der Umfang der zahlenmäßigen Besetzung mit Fach- und Hilfskräften einer Weiterverarbeitungsstraße oder Fertigungsanlage durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt eine Einigung nicht zustande, so ist die Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 2, 3 und 5 BetrVG anzurufen, die verbindlich entscheidet.

* Eine einfache Produktkontrolle ist keine Überwachung in diesem Sinne.

** Definition des Begriffes „Weiterverarbeitungsstraße“: Mehrere zusammenhängende Bearbeitungsstationen (z. B. Aufrollen, Abrollen, Stangenbildung, Zusammentragen, Falzen, Heften, Kleben, Stanzen, Beschneiden, Einstecken, Einkleben, Beanschriften, Verpacken, Palettieren).
Definition des Begriffes „Fertigungsanlage“: Maschinen mit mehreren Bearbeitungsstationen in Kompaktbauweise.

4. Hilfskräfte, die bei Abschluss dieses Anhangs auf Dauer mit Tätigkeiten beschäftigt werden, für die nach den vorstehenden Bestimmungen eine Fachkraft eingesetzt werden müsste, verlieren durch das Inkrafttreten dieses Anhangs weder ihren Arbeitsplatz noch ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Die in Abs. 1 bezeichneten Arbeitnehmer bleiben berechtigt, entsprechende Tätigkeiten auszuüben, auch wenn sie den Arbeitgeber innerhalb des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages wechseln.

E Anhang Ausbildung

1. Das Ausbildungsverhältnis besteht zwischen dem Ausbildenden [§ 3 Abs. 1, Berufsbildungsgesetz (BBiG)] und dem Auszubildenden. Ihm muss ein schriftlicher Ausbildungsvertrag nach den Vorschriften des § 4 BBiG zugrunde gelegt werden.
2. Die Ausbildung erfolgt nach den Rechtsverordnungen gemäß § 25 BBiG bzw. den Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien.
3. Die Ausbildung erfolgt in der betrieblich vereinbarten täglichen Arbeitszeit (§ 3 Ziff. 2 a), Abs. 1 MTV) unter Aufsicht eines Ausbilders. Das Berichtsheft wird als Ausbildungsnachweis während der Arbeitszeit geführt.

Hinsichtlich der Beschäftigung in Schichtarbeit gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

Überstunden für Auszubildende unter 16 Jahren sind unzulässig. Für jugendliche Auszubildende über 16 Jahre ist § 11 des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten. Wenn in besonderen Fällen Auszubildende über 16 Jahre zu Überstunden herangezogen werden, erhalten sie für jede Überstunde 1/75 der monatlichen Ausbildungsvergütung.

4. Zahlung und Höhe der Vergütung für Auszubildende wird in Verbindung mit dem Lohntarifvertrag geregelt.
5. Der Ausbildungsbetrieb hat die beim Besuch einer auswärtigen Berufsschule entstehenden Schulgeld- und Fahrtkosten für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu erstatten (1). Entsprechendes gilt, wenn nicht anders lautende örtliche Vereinbarungen bestehen oder abgeschlossen werden, für die Teilnahme an zusätzlicher Fachausbildung, soweit sie in der Ausbildungsordnung gefordert wird.
6. In Betrieben, die keine Gehilfen beschäftigen, darf nur ein Auszubildender eingestellt werden. Voraussetzung ist, dass der Betriebsinhaber die Ausbildungsmeisterprüfung (Lehrmeisterprüfung) bzw. die handwerkliche Meisterprüfung bestanden hat (2) (3) und die Erfordernisse des § 20 BBiG erfüllt und des § 24 BBiG nicht gegeben sind.

Die Ausbildungsberechtigung regeln die §§ 77 bzw. 76 BBiG.

7. Kann ein Auszubildender nicht sofort nach Ablauf seiner Ausbildungszeit die Abschlussprüfung ablegen, steht ihm in der Zwischenzeit die Ausbildungsvergütung für die Zeit nach dem dritten Ausbildungsjahr zu. Besteht der Auszubildende die

Prüfung, so ist ihm der Differenzbetrag zwischen der Ausbildungsvergütung nach dem dritten Ausbildungsjahr und dem ihm zustehenden Gehilfenlohn nachzuzahlen.

8. In Fällen von Kurzarbeit ist die Ausbildung im Rahmen der täglichen Arbeitszeit sicherzustellen. In der über die Kurzarbeit hinausgehenden täglichen Arbeitszeit darf der Auszubildende nicht mit Arbeiten aus der Produktion beschäftigt werden.
9. Auszubildende dürfen erst nach Vollendung des 16. Lebensjahres und nach der Zwischenprüfung zur Bedienung von Rollenoffsetmaschinen herangezogen werden.
10. Auszubildende dürfen nur im letzten halben Ausbildungsjahr mit Akkordarbeit beschäftigt werden, soweit dies zu ihrer Ausbildung erforderlich ist. Die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Berufsbildungsgesetzes sind zu beachten. Das ständige Zusammenarbeiten von Auszubildenden und Hilfskräften ist unzulässig.
11. Der Anhang E Ausbildung und die Durchführungsbestimmungen hierzu sind gemäß § 1 Ziff. 2 Bestandteil des Manteltarifvertrages.

Durchführungsbestimmungen

- (1) Wenn in der zuständigen Berufsschule keine Fachklasse für die Druckindustrie vorhanden ist, soll der Auszubildende möglichst seinen Fachunterricht in der nächstgelegenen Berufsschule, die eine Fachklasse für die Druckindustrie unterhält, erhalten.
- (2) a) Die Ausbildungsberechtigung ergibt sich aus dem BBiG sowie aus den dazu erlassenen Rechtsverordnungen.
- b) Die ordnungsgemäße Berufsausbildung (gemäß § 22, Abs. 1 Ziff. 2 BBiG) ist nur dann gewährleistet, wenn die Zahl der Auszubildenden zu der Zahl der Gehilfen in einem angemessenen Verhältnis steht. Der Ausbildungsbetrieb muss in technischer Hinsicht und im Hinblick auf das Berufsbild die notwendigen Voraussetzungen erfüllen. Erforderlichenfalls hat sich der Fachausschuss durch Betriebsbesichtigungen zu überzeugen, ob die Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) Ausbildungsskalen
Als angemessen im Sinne von Anm. (2) b) gilt folgendes Verhältnis:

a) Schriftsetzer

auf 1 bis 4 Gehilfen	1 Auszubildender
auf 5 bis 8 Gehilfen	2 Auszubildende
auf 9 bis 14 Gehilfen	3 Auszubildende
auf 15 bis 19 Gehilfen	4 Auszubildende
auf 20 bis 24 Gehilfen	5 Auszubildende
auf 25 bis 30 Gehilfen	6 Auszubildende
und auf je weitere 1 bis 10 Gehilfen	1 Auszubildender mehr.

Die an den Setzmaschinen beschäftigten Gehilfen werden bei der Festsetzung der Auszubildendenzahlen nicht mitgezählt. Hier zählen die Setzmaschinen.

Bei der Feststellung der im Betrieb vorhandenen Setzmaschinen wird sowohl jede Monotype-Tastmaschine wie jede Monotype-Gießmaschine als Einheit gerechnet.

Korrektoren und Faktoren werden nicht mitgezählt, ebenso Maschinensetzer auch dann nicht, wenn sie vorübergehend im Handsatz beschäftigt sind.

b) Stereotypeure, Galvanoplastiker:

Staffel wie Schriftsetzer.

c) Buchdrucker:

auf 1 bis 4 Gehilfen	1 Auszubildender
auf 5 bis 9 Gehilfen	2 Auszubildende
auf 10 bis 15 Gehilfen	3 Auszubildende
auf 16 bis 22 Gehilfen	4 Auszubildende
auf 23 bis 30 Gehilfen	5 Auszubildende
auf 31 bis 38 Gehilfen	6 Auszubildende
und auf je weitere 10 Gehilfen	1 Auszubildender mehr.

d) Tiefdruck-Druckformhersteller

(Reproduktionsfotografen, Tiefdruckretuscheure, Tiefdruckätzer):

Auf je 1 bis 4 Gehilfen	1 Auszubildender
auf je 5 bis 8 Gehilfen	2 Auszubildende
auf je 9 bis 11 Gehilfen	3 Auszubildende
auf je 12 bis 15 Gehilfen	4 Auszubildende
und auf je weitere 1 bis 3 Gehilfen	1 Auszubildender mehr.

e) Tiefdrucker:

Auf je 1 bis 6 Gehilfen	1 Auszubildender.
-------------------------	-------------------

Nach dem Berufsbild des Tiefdruckers dürfen Auszubildende im Bogentiefdruck ausgebildet werden.

An Tiefdruck-Rotationsmaschinen bis zu vier Formzylindern dürfen Auszubildende im ersten und zweiten Ausbildungsjahr beim Andruck ausgebildet werden.

Im zweiten Ausbildungsjahr kann die Ausbildung auch an laufenden Rotationsmaschinen erfolgen unter Beachtung der Bestimmungen der Berufsgenossenschaft.

Der Auszubildende muss vor Einstellung einer ärztlichen Untersuchung auf Tauglichkeit für den Beruf unterzogen werden. Während der Ausbildungszeit ist die Untersuchung alle 13 Wochen zu wiederholen.

- f) Lithografen, grafische Zeichner, Kartografen sowie Retuscheure für fotografische Zwecke:

Auf 1 bis 4 Gehilfen	1 Auszubildender
auf 5 bis 8 Gehilfen	2 Auszubildende
auf 9 bis 11 Gehilfen	3 Auszubildende
auf 12 bis 15 Gehilfen	4 Auszubildende
und auf je weitere 1 bis 4 Gehilfen	1 Auszubildender mehr.

- g) Flachdrucker
(Stein-, Offset-, Rotations-, Noten- und Blechdruck einschließlich Kopieren für fotolithografische Zwecke):

Auf 1 bis 4 Gehilfen	1 Auszubildender
auf 5 bis 7 Gehilfen	2 Auszubildende
auf 8 bis 11 Gehilfen	3 Auszubildende
auf 12 bis 14 Gehilfen	4 Auszubildende
und auf je weitere 1 bis 4 Gehilfen	1 Auszubildender mehr.

- h) Offsetvervielfältiger

Staffel wie Flachdrucker

- i) Chemigrafen:

Auf je 1 bis 4 Gehilfen	1 Auszubildender
-------------------------	------------------

- k) Kupferstecher, Notenstecher, Fotografen für fotografische Zwecke:

Auf 1 bis 6 Gehilfen	1 Auszubildender
auf 7 bis 12 Gehilfen	2 Auszubildende
und auf je weitere 2 bis 8 Gehilfen	1 Auszubildender mehr.

- l) Fotografen in der Bromsilber-Kunstdruckindustrie:

Auf 1 bis 6 Gehilfen	1 Auszubildender
auf 7 bis 12 Gehilfen	2 Auszubildende
und auf je weitere 2 bis 8 Gehilfen	1 Auszubildender mehr.

- m) Buchbinder:

Auf 1 bis 3 Gehilfen	1 Auszubildender
auf 4 bis 6 Gehilfen	2 Auszubildende
auf 7 bis 10 Gehilfen	3 Auszubildende
auf 11 bis 15 Gehilfen	4 Auszubildende
und auf je weitere 10 Gehilfen	1 Auszubildender mehr.

Bei allen Berufen zählen Meister, Abteilungsleiter und Saalmeister, soweit sie keine praktische Tätigkeit ausüben, nicht als Gehilfen.

In Betrieben, die in mehreren Schichten arbeiten, werden die in der dritten Schicht beschäftigten Gehilfen bei der Berechnung der Gehilfenzahl nicht mitgezählt.

Für die Berechnung der Zahl der Gehilfen, nach denen sich die Zahl der einzustellenden Auszubildenden richtet, ist die Zahl der in der Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des laufenden Jahres durchschnittlich beschäftigten Gehilfen maßgebend. In Ländern, in denen die Schüler aus den Schulen zum Herbsttermin entlassen werden, ist der Zeitraum vom 1. April des Vorjahres bis zum 31. März des laufenden Jahres, d. h. des Jahres der Einstellung, maßgebend.

Die Ausbildungsstaffeln gelten für Betriebe mit Gehilfen. Betriebe, die keine Gehilfen beschäftigen, dürfen nur einen Auszubildenden einstellen, und zwar nur in der Berufssparte, in der der Betriebsinhaber die Ausbildungsberechtigung erworben hat.

Gute Ausbildungsbetriebe können in besonderen Fällen über die Ausbildungsskalen hinaus noch weitere Auszubildende einstellen; Voraussetzung ist in diesen Fällen ein entsprechender Beschluss des zuständigen Fachausschusses.

Werden neue Ausbildungsberufe anerkannt, werden diese bei den Ausbildungsskalen mit berücksichtigt.

Vereinbarung über die Ausbildung von Druckern zu Tiefdruckern

1. Die Ausbildung von Druckern zu Tiefdruckern ist zulässig.*
2. Für die Ausbildung von Druckern zu Tiefdruckern gemäß MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie C Anhang Druck III c) Tiefdruckrotationsmaschinen sind folgende Richtlinien zu beachten:
 - a) Einführung
Einschlägige Unfallverhütungsvorschriften

* **Protokollnotiz:** „Fachfremde, die in 13 Wochen zum Endlosdrucker ausgebildet wurden, können frühestens nach dreijähriger Tätigkeit als Endlosdrucker zum Tiefdrucker ausgebildet werden.“

- | | |
|--|----------|
| b) Theoretische Einführung in das Tiefdruckverfahren | 1 Woche |
| c) Druckformherstellung | |
| Zusammenwirken der Abteilungen: | |
| Reproduktionsfotografie | |
| Retusche | |
| Montage | |
| Übertragung | |
| Ätzen bzw. Gravieren | |
| Galvanik | |
| Zylinderkorrektur | 2 Wochen |
| d) Andruck | 3 Wochen |
| e) Arbeiten an Tiefdruckmaschinen | 7 Wochen |

In diesem Zeitpunkt muss mindestens insgesamt eine Woche fachtheoretischer Unterricht laut Ausbildungsberufsbild „Tiefdrucker“ gegeben werden.

In Betrieben, in denen neuartige Maschinen, Geräte und Verfahren eingesetzt werden, ist der Auszubildende mit diesen bekanntzumachen.

3. Der in den Richtlinien vorgesehene Zeitplan ist einzuhalten. Abweichungen vom genannten Stoff- und Zeitplan sind dann zulässig, wenn der Ausbildungsstand des Betreffenden dies rechtfertigt.
4. Die Zahl der nach Ziffer 1 dieser Vereinbarung einzustellenden Drucker wird auf die Zahl der nach den Durchführungsbestimmungen zum Anhang Lehrlingsbestimmungen Ziffer 4 e) [neu: Anm. (3) e) (Ausbildungsskalen) zum Anhang F Ausbildung] zulässigen Auszubildenden angerechnet.
In jedem Jahr dürfen folglich nur so viele Drucker nach obiger Ziffer 1 zur Ausbildung zum Tiefdrucker eingestellt werden, wie an der Zahl der zulässigen Auszubildenden fehlen (bei einem bis sechs Gehilfen ein Auszubildender).
Bei Feststellung der vorhandenen Gehilfenzahl werden in mehrschichtigen Betrieben auch die Gehilfen der dritten Schicht mitgezählt.
5. Die Ausbildung ist von den jeweils verantwortlichen Ausbildern vorzunehmen.
6. Nach erfolgter Ausbildung ist dem Ausgebildeten eine Bescheinigung darüber auszustellen, dass die Ausbildung gemäß dieser Vereinbarung erfolgt ist.
7. Die Vereinbarung ist erstmals kündbar mit einer Frist von sechs Monaten zum 31. Dezember 1973. Bei Nichtaufkündigung wird sie auch hinsichtlich der Laufdauer Bestandteil der Spartenanhänge (neu: Anhänge) des MTV.

Bis zum 1. Juli 1971 gilt die zwischen den Tarifvertragsparteien am 28. April 1970 abgeschlossene Vereinbarung weiter.

Bad Homburg, den 7. Juni 1971

Für den
Bundesverband Druck e.V.
Sozialpolitischer Ausschuss

Für die
Industriegewerkschaft
Druck und Papier
Hauptvorstand

(gez.) Heinz O. Hoffmann
(gez.) Dr. Theo Roters

(gez.) Leonhard Mahlein
(gez.) Herbert Schwiedel

Schlussbestimmungen

Die Anhänge treten am 1. März 1980 in Kraft; in den neuen Bundesländern am 1. April 1991.

Sie sind mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum Jahresende kündbar, erstmals zum 31. Dezember 1984.

Die Anhänge D und E treten vorzeitig außer Kraft, wenn sie während der Laufzeit der Anhänge durch neue Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien ersetzt werden.

Sind die Verhandlungen über den Anhang D oder einen Tarifvertrag über die Berufsbildung bis zum 31. Dezember 1981 nicht aufgenommen, sind die Anhänge D und E mit einer Frist von sechs Monaten vorzeitig kündbar.

Im übrigen wird vereinbart, dass die tarifliche Vereinbarung über die Ausbildung von Druckern zu Tiefdruckern vom 7. Juni 1971 im Anschluss an die Ziffer 1 folgende Protokollnotiz erhält:

„Fachfremde, die in 13 Wochen zum Endlosdrucker ausgebildet wurden, können frühestens nach dreijähriger Tätigkeit als Endlosdrucker zum Tiefdrucker ausgebildet werden.“

Wiesbaden, den 3. März 1980

Stuttgart, den 29. Februar 1980

Für den
Bundesverband Druck e.V.
Sozialpolitischer Ausschuss

Für die
Industriegewerkschaft
Druck und Papier
Hauptvorstand

(gez.) Gerold Mack
(gez.) Willi Schleunung

(gez.) Leonhard Mahlein
(gez.) Erwin Ferlemann

Tarifvertrag zur Altersteilzeit

**für die gewerblichen Arbeitnehmer
der Druckindustrie**

vom 11. Mai 2000

Zwischen dem

**Bundesverband Druck und Medien, Wiesbaden,
Verband der Druckindustrie in Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt,
Sitz Leipzig,
Verband der Druckindustrie Berlin-Brandenburg e.V., Sitz Berlin**

und

Verband Druck und Medien Nord e.V., Sitz Hamburg

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Medien, Hauptvorstand, Stuttgart

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich*

Der Tarifvertrag gilt für die gewerblichen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland soweit sie die Voraussetzungen des Altersteilzeitgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erfüllen.

§ 2 Anspruch auf Altersteilzeit für Nacht- und Schichtarbeiter/-arbeiterinnen

1. Mindestens 57-jährige Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die in den letzten 5 Jahren vor Antritt der Altersteilzeit in demselben Betrieb oder Unternehmen ständig in gleichmäßig verteilter Wechselschicht gearbeitet oder ständige Nachtarbeit geleistet haben (gemäß § 4 MTV), erhalten einen Anspruch auf bis zu 6 Jahre verblockter Altersteilzeit. Der Antrag ist mindestens 4 Monate vor Beginn der Altersteilzeit zu stellen.
2. Bei Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Schlüsselqualifikation kann der Arbeitgeber den Beginn der geltend gemachten Altersteilzeit um 6 Monate verschieben oder den Anspruch ablehnen, wenn er dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin stattdessen unverblockte Altersteilzeit anbietet.
3. Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist ausgeschlossen, wenn und solange 5 % der gewerblichen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen des jeweiligen Betriebes, höchstens aber 8 % der Nacht- und Schichtarbeiter/-arbeiterinnen (gemäß § 4 MTV) des jeweiligen Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages überschritten würde. Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gilt § 7 Abs. 3 Altersteilzeitgesetz.
4. Der Anspruch ist auch ausgeschlossen, soweit eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit besteht. In diesem Fall sind die Betriebsparteien verpflichtet, zu überprüfen, ob und inwieweit die materielle Ausstattung entsprechend den Regelungen dieses Tarifvertrages in die freiwillige Betriebsverein-

* Dieser Tarifvertrag besteht formal aus vier einzelnen Verträgen mit dem Bundesverband Druck und Medien und den drei Landesverbänden in den neuen Bundesländern.

barung integriert werden kann. Beiden Betriebsparteien steht ein auf 6 Monate nach Abschluss dieses Tarifvertrages befristetes Sonderkündigungsrecht zu. Wird nach einer Kündigung binnen 3 weiterer Monate keine Anpassung der freiwilligen Betriebsvereinbarung vereinbart, gilt ausschließlich der Tarifvertrag.

§ 3 Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

1. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet
 - a) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin das 65. Lebensjahr vollendet hat, oder
 - b) zu einem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin vereinbarten anderen Zeitpunkt, oder
 - c) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 2 Altersteilzeitgesetz aufgeführten Leistungen beanspruchen kann, oder
 - d) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 Altersteilzeitgesetz aufgeführte Leistung bezieht.
2. Bei Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin eine Vereinbarung nach § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI zu treffen, nach der das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt enden soll.
3. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, ab dem der/die Altersteilzeitarbeitnehmer/-arbeitnehmerin von der Arbeit freigestellt ist, nicht kündigen. Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt erhalten.
4. Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vorzeitig, so hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung und dem Entgelt für den Zeitraum seiner/ihrer tatsächlichen Beschäftigung, das er/sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Dabei sind die zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung geltenden Tarifentgelte zu Grunde zu legen. Zuschläge bleiben jedoch unberücksichtigt. Bei Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin steht dieser Anspruch seinen/ihren Erben zu.

§ 4 Arbeitszeit

1. Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt die Hälfte der bisher vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des/der Beschäftigten. Dabei dürfen die Grenzen der Versicherungspflicht nach dem SGB III nicht unterschritten werden.
2. Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallende Arbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu 6 Jahren ist – abgesehen von § 2 Nr. 2, 2. Variante – so zu verteilen, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet (Arbeitsphase) und der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin anschließend entsprechend der von ihm/ihr erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit frei gestellt wird (Freistellungsphase).
3. Mehrarbeit, die über die in § 5 Abs. 4 Altersteilzeitgesetz genannten Grenzen hinausgeht, ist ausgeschlossen. Mehrarbeit unterhalb dieser Grenzen ist durch Freizeit auszugleichen.

§ 5 Altersteilzeitentgelt

1. Für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit. Dieses bemisst sich, soweit nicht § 8 etwas anderes bestimmt, nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bezahlung von Teilzeitarbeit und wird unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit für die Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses fortlaufend gezahlt.
2. Die Bemessung tariflicher Leistungen richtet sich nach § 8.

§ 6 Aufstockungszahlung

1. Für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin
 - a) Im Falle eines tariflichen Anspruchs auf die Altersteilzeit nach § 2 dieses Tarifvertrages einen Aufstockungsbetrag auf das Altersteilzeitentgelt nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a) Altersteilzeitgesetz auf mindestens 85 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte (Nettoarbeitsentgelt).
 - b) Bei darüber hinausgehenden freiwilligen Regelungen zur verblockten Altersteilzeit einen Aufstockungsbetrag nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a) Altersteilzeitgesetz auf mindestens 80 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts (Nettoarbeitsentgelt).
2. Für die Berechnung dieses Nettoarbeitsentgelts ist die nach dem Altersteilzeitgesetz erlassene Rechtsverordnung maßgebend.
3. Eine Aufstockung erfolgt nur, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin vor der Vereinbarung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber alle Umstände mitgeteilt und durch Nachweise, z.B. Auskunft des Rentenversicherungsträgers, belegt hat, aus denen sich ergibt, dass er/sie keine der in § 5 Abs. 1 Nr. 2 Altersteilzeitgesetz aufgeführten Leistungen beanspruchen kann und keine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 Altersteilzeitgesetz aufgeführte Leistung bezieht.
4. Bezieht ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin Krankengeld, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin an Stelle des Anspruches nach § 12 Ziffer 6 Manteltarifvertrag für die Dauer von 52 Wochen eine Aufstockungsleistung in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeit. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, bis spätestens zum Ablauf der 26. Woche nach Beginn der Krankengeldzahlung BU/EU-Rente zu beantragen; unterbleibt die Antragstellung, erlischt die Verpflichtung zur Zahlung der Aufstockungsleistung. Etwaige Ansprüche des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin gegen den Versicherungsträger werden in Höhe der gezahlten Aufstockungsleistung an den Arbeitgeber abgetreten.

§ 7 Beiträge zur Rentenversicherung

Der Arbeitgeber entrichtet für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin in verblockte Altersteilzeit sowie im Falle von § 2 Nr. 2., 2. Variante zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b) Altersteilzeitgesetz .

§ 8 Tarifliche Leistungen

1. Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge sowie Antrittsgebühren berechnen sich nach dem tatsächlichen Umfang der geleisteten Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass sie jeweils hälftig in der Arbeits- und Freistellungsphase auszubezahlen sind oder entsprechend pauschaliert werden.
2. Die Jahresleistung, das zusätzliche Urlaubsgeld und die vermögenswirksamen Leistungen werden während der gesamten Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf Grundlage der Hälfte der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit gezahlt. Sie können auch in monatlich gleich bleibenden Teilbeträgen ausbezahlt werden.
3. Während der Arbeitsphase richtet sich die Berechnung des Durchschnittslohnes gemäß § 10 Ziff. 5 a) Manteltarifvertrag nach dem Altersteilzeitentgelt. Das selbe gilt für das Arbeitsentgelt nach § 12 Ziff. 2 Manteltarifvertrag.

Im Kalenderjahr des Überganges von der Arbeits- in die Freistellungsphase hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubes.

Für die in verblockter Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen besteht in der Freistellungsphase kein Urlaubsanspruch.

§ 9 Nebentätigkeiten

1. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat dem Arbeitgeber Nebentätigkeiten anzuzeigen.
2. Soweit durch die Nebentätigkeiten die in § 5 Abs. 3 Altersteilzeitgesetz genannten Grenzen überschritten werden, bedürfen sie der Zustimmung des Arbeitgebers. Dabei bleiben Tätigkeiten unberücksichtigt, die der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bereits innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeit ständig ausgeübt hat.
3. Bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenzen entfällt der Anspruch auf die Aufstockungsbeträge sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge. Soweit der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine Nebentätigkeit ausübt, die die Grenzen des § 5 Abs. 3 Altersteilzeitgesetz überschreitet, hat er/sie dem Arbeitgeber die Aufstockungsbeträge sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zu erstatten. Besteht ein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers, so gelten diese Aufstockungsbeträge und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge als Vorschuss, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenzen zu verrechnen und zurückzuzahlen ist.

§ 10 Schlussbestimmungen

1. Im Rahmen dieses Tarifvertrages gelten ergänzend die Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes in seiner jeweiligen Fassung. Im übrigen bleiben andere Möglichkeiten nach dem Altersteilzeitgesetz unberührt.
2. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2000 in Kraft. Er endet am 31. Juli 2004 ohne Nachwirkung. Für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die bis zu diesem Zeitpunkt in Altersteilzeit eingetreten sind, gelten die tariflichen Bestimmungen weiter.
3. Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bereits bestehende Firmentarifverträge und Individualvereinbarungen bleiben von den Bestimmungen dieses Tarifvertrages unberührt.

Frankfurt/Main, den 11. Mai 2000

Für den
Bundesverband Druck
und Medien e.V.

Sitz Wiesbaden

(gez.) Dr. Wolfgang Pütz
(gez.) Thomas Mayer

Für die
Industriegewerkschaft
Medien
Hauptvorstand

Sitz Stuttgart

(gez.) Dr. Detlef Hensche
(gez.) Frank Werneke

Berlin/Leipzig, den 16. Mai 2000

Hamburg, den 2. Juni 2000

Auszug aus dem Protokoll über die Sitzung der Tarifvertragsparteien am 25. Juni 2003 in Frankfurt

- II. Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Druckindustrie endet am 31. Juli 2007 ohne Nachwirkung.

Frankfurt, den 25. Juni 2003

Tarifvertrag

**zur Förderung der betrieblichen
Altersversorgung in der Druckindustrie
vom 26. November 2001
in der Neufassung vom 19. Juni 2002**

Gültig ab 1. Dezember 2001

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die gewerblichen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland entsprechend dem Manteltarifvertrag.

§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung

Die Vorschriften dieses Tarifvertrages regeln die Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersversorgung.

§ 3 Anspruch

Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln.

§ 4 Entgeltumwandlung

Der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin kann verlangen, dass seine/ihre künftigen tariflichen Ansprüche auf

- Jahresleistung nach § 9 MTV
- zusätzliches Urlaubsgeld nach § 10 Ziff. 5b MTV
- vermögenswirksame Leistungen nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 10. Dezember 1970

vollständig oder teilweise in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können andere Entgeltbestandteile für die Entgeltumwandlung freigegeben werden. Sofern kein Betriebsrat besteht, ist dies auch durch eine freiwillige Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien möglich. Bei der Entgeltumwandlung dürfen 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des IV. Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.

§ 5 Zusageform

Wird die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt, wird eine Beitragszusage mit Mindestleistung gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG erteilt.

§ 6 Durchführungswege

1. Der Arbeitgeber kann jeden nach dem Betriebsrentengesetz zulässigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung anbieten. Im Weiteren gilt § 1a BetrAVG in der Fassung vom 26. Juni 2001.

Bietet der Arbeitgeber einen bestimmten, nach §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung an, so kann der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin nur diesen wählen.

Der Arbeitgeber kann dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin anbieten, die Umwandlung in einer bestehenden Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen; ist dieser Weg nicht förderfähig gemäß §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG, muss der Arbeitgeber zusätzlich einen förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) anbieten.

Die Auswahl der/des Vertragsunternehmens/s obliegt dem Arbeitgeber. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, das gemeinsame Branchenmodell zur betrieblichen Altersversorgung anzuwenden.

2. Sofern im Fall der Direktversicherung und der Pensionskasse der Altersvorsorgebetrag mit pauschaler Lohnsteuer belastet ist, wird diese vom/von der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin getragen.

§ 7 Ausschluss

Der Anspruch nach § 4 ist ausgeschlossen, soweit er für denselben Zeitraum von einem anderen Arbeitgeber bereits erfüllt worden ist.

§ 8 Antrag / Verfahren

1. Der Antrag auf betriebliche Altersversorgung oder Änderungsanträge sind spätestens zwei Monate vor dem Ersten des Monats, zu dem die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung bzw. die Änderung in Kraft treten sollen, schriftlich geltend zu machen.
2. Die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung bedarf der Schriftform.
3. Der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin ist an diese Entscheidung für ein Kalenderjahr gebunden.

§ 9 Fälligkeit

1. Das umzuwandelnde Entgelt entsteht unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung zum 30. November als Jahreseinmalbetrag und ist zu diesem Termin fällig.
2. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, zeitlich vor dem 30. November liegende, Entstehungs- und Fälligkeitstermine festgelegt werden. Sofern kein Betriebsrat besteht, ist dies auch durch eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien möglich.

§ 10 Unverfallbarkeit

Für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 11 Fortführung der Versorgungsanwartschaft

Bei Einstellung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die über eine Versorgungsanwartschaft aus dem Branchenmodell verfügen, ist der Arbeitgeber auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin verpflichtet, den Vertrag fortzuführen, soweit er das Branchenmodell anwendet. Die Fortführung des Vertrages durch den neuen Arbeitgeber lässt die Verpflichtung des alten Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG unberührt. Die Einstandspflicht des neuen Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG besteht nur für die von ihm an den Versorgungsträger des Branchenmodells abzuführenden Beiträge.

§ 12 Bestehende Regelungen zur Altersversorgung

Unberührt bleiben bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen, es sei denn, es werden von den jeweiligen Parteien abweichende Vereinbarungen getroffen.

§ 13 Inkrafttreten und Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Dezember 2001 in Kraft. Er kann schriftlich mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2008.
2. Bei Veränderungen der zu Grunde liegenden gesetzlichen Regelungen nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Beratungen über notwendige Anpassungen dieses Tarifvertrages auf. Sind wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen berührt (beispielsweise bei steuer- oder abgabenrechtlichen Bedingungen), kann er mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Wiesbaden/Berlin, den 19. Juni 2002

Bundesverband Druck
und Medien e. V.

Sitz Wiesbaden

(gez.) Dr. Wolfgang Pütz
(gez.) Thomas Mayer

ver.di – Fachbereich Medien,
Kunst und Industrie

Sitz Berlin

(gez.) Frank Werneke
(gez.) Gerhard Kirchgäßner

Tarifvertrag

**zur Förderung der Fortbildung
und Umschulung in der Druckindustrie
vom 7. Mai 1990**

Gültig ab 1. 10. 1990

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die gewerblichen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West.

§ 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 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen rechtzeitig auf die Anforderungen vorbereiten, die sich aus der laufenden oder künftigen technischen Entwicklung oder aus wesentlichen betrieblichen organisatorischen Veränderungen ergeben oder ergeben werden. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit bieten, Techniken unter Einbeziehung technologischen Grundlagenwissens zu beherrschen.

Dabei sind die betrieblichen Belange zu berücksichtigen.

Dieser Tarifvertrag setzt die Bereitschaft der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen 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 Betriebsrats 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 Maßnahme zur gezielten Förderung von Arbeitnehmerinnen ergriffen werden.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 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 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, 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 § 12 Ziff. 2 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 Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Teilnahme durch Bestätigung des Bildungsträgers nachzuweisen.

§ 8 Erwachsenengerechte Erstausbildung, Umschulung

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

Die Bestimmungen im Allgemeinen Anhang III Ziff. 1 und 2 zum MTV bleiben unberührt.

§ 9 Schlussbestimmungen

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

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

München, den 7. Mai 1990

Bundesverband Druck e. V.

Sitz Wiesbaden

(gez.) Manfred Adrian

(gez.) Dr. Klaus Beichel

Industriegewerkschaft Medien –

Druck und Papier,

Hautvorstand

Sitz Stuttgart

(gez.) Erwin Ferlemann

(gez.) Detlef Hensche

Schieds- und Schlichtungsordnung

vom 2. November 1988

**(zuletzt geändert durch Tarifvertrag
in Form des Schriftwechsels
vom 24. Juni 1998 seitens des
Bundesverbandes Druck
und vom 26. Juni 1998 seitens der
IG Medien)**

Gültig ab 1. Juli 1988

Präambel:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein in dem Bestreben, alle Streitigkeiten, soweit sie nicht unter die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte fallen, selbst zu erledigen. Zu diesem Zweck vereinbaren sie nachstehende Schieds- und Schlichtungsordnung:

§ 1 Grundsatz

1. Das Verfahren vor dem Zentralen Schiedsgericht als Schlichtungsinstanz kann erst beantragt werden, wenn vorherige Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien gescheitert sind.
2. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich auf Verhandlungen und das Schieds- und Schlichtungsverfahren einzulassen.
§ 7 Ziff. 4 bleibt unberührt.

§ 2 Zuständigkeit des Zentralen Schiedsgerichtes als Schiedsinstanz

Aufgrund von § 101 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes wird für Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien zur Auslegung und Durchführung der jeweils bestehenden Tarifverträge die Zuständigkeit des Zentralen Schiedsgerichtes vereinbart.

Dieses ist erst- und letztinstanzlich zuständig und wird auf Antrag einer Tarifvertragspartei tätig.

§ 3 Zusammensetzung des Zentralen Schiedsgerichtes als Schiedsinstanz

1. Das Zentrale Schiedsgericht besteht aus je drei bis fünf Vertretern der Tarifvertragsparteien und einem unparteiischen Vorsitzenden. Die Vertreter werden von den Tarifvertragsparteien benannt, der Vorsitzende von ihnen bestellt.
2. Der Vorsitzende wird auf die Dauer von zwei Jahren bestellt. Drei Monate vor Ablauf der Amtsperiode treffen die Tarifvertragsparteien eine Vereinbarung für die nächste Amtsperiode.

§ 4 Entscheidungen in der Schiedsinstanz

Die Schiedssprüche werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefällt. Stimmenthaltung ist unzulässig.

Schiedssprüche haben die Wirkung eines rechtskräftigen Urteils und setzen Tarifrecht für den Geltungsbereich des betreffenden Tarifvertrages.

§ 5 Zuständigkeit des Zentralen Schiedsgerichtes als Schlichtungsinstanz

1. Das Zentrale 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 Zentrale Schiedsgericht angerufen werden.

§ 6 Zusammensetzung des Zentralen Schiedsgerichtes als Schlichtungsinstanz

Das Zentrale Schiedsgericht tagt als Schlichtungsinstanz unter seinem unparteiischen Vorsitzenden mit bis zu fünf Vertretern jeder Tarifvertragspartei.

§ 7 Verfahren zur Erhaltung des Tariffriedens

1. Forderungen zu einem gekündigten Tarifvertrag müssen mit der Kündigung zusammengehen. Bei verspätetem Zugang verlängert sich die tarifvertragliche Friedenspflicht um so viele Werkzeuge, wie die Forderungen verspätet zugegangen sind.

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

2. Die Tarifverhandlungen sind gescheitert, wenn eine Tarifvertragspartei dies der anderen gegenüber schriftlich oder im Rahmen einer Tarif- oder Schlichtungsverhandlung mündlich erklärt.
3. Nach gescheiterten Verhandlungen kann das Zentrale Schiedsgericht als Schlichtungsinstanz von jeder Tarifvertragspartei binnen einer Frist von acht Tagen angerufen werden. Auch der Vorsitzende kann das Zentrale Schiedsgericht innerhalb dieser Frist anrufen.
4. Die Friedenspflicht endet einen Monat nach Ablauf eines Tarifvertrages. Sie endet früher, wenn ein Schlichtungsverfahren gescheitert ist.

§ 8 Schlichtung und Entscheidung

1. Das Zentrale Schiedsgericht soll spätestens acht Tage nach der Anrufung zusammentreten. Eine Überschreitung dieser Frist ist nur im gegenseitigen Einvernehmen zulässig.
2. Das Zentrale 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 Zentralen Schiedsgerichts und/oder im Einvernehmen beider Parteien unterbrochen werden und soll innerhalb von acht Tagen fortgesetzt werden.
3. 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.
4. Bei Verkündung des Schiedsspruches und in seiner schriftlichen Abfassung ist anzugeben, ob er mit Stimmenmehrheit oder einstimmig gefällt wurde und wie lang die Erklärungsfrist ist.
5. 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.
6. 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.

§ 9 Inkrafttreten, Laufdauer, Kündigung

1. Diese Schieds- und Schlichtungsordnung tritt am 1. Juli 1988 in Kraft (in den neuen Bundesländern am 1.4.1991) und erstreckt sich auf alle zu diesem Stichtag noch nicht abgelaufenen Tarifverträge. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmalig zum 31. Dezember 1993.
2. Im Falle einer Kündigung gilt diese Schieds- und Schlichtungsordnung für die zum Kündigungszeitpunkt bereits eingeleiteten Schiedsverfahren sowie für die Schlichtung einer Streitigkeit zur Erneuerung der Schieds- und Schlichtungsordnung.

München, den 2. November 1988

Bundesverband Druck e.V.
– Sozialpolitischer Ausschuss –
Sitz Wiesbaden

Industriegewerkschaft Druck und Papier
– Hauptvorstand –
Sitz Stuttgart

(gez.) Manfred Adrian
(gez.) Dr. Klaus Beichel

(gez.) Erwin Ferlemann
(gez.) Detlef Hensche

Tarifvertrag

**zur Abwendung sozialer Härten
bei Rationalisierungsmaßnahmen
(Rationalisierungsschutzvertrag)
vom 6. Juli 1984**

Gültig ab 1. Januar 1984

Zwischen dem

Bundesverband Druck e.V.
– **Sozialpolitischer Ausschuss** –

einerseits, und der

Industriegewerkschaft Druck und Papier
– **Hauptvorstand** –

andererseits wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

Die Nutzung der technischen Entwicklung und der Rationalisierung dient der Wirtschaftlichkeit der Betriebe und der Steigerung der Produktivität der Volkswirtschaft. Sie ist deshalb unter anderem 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; ausgenommen sind Arbeitnehmer nach Vollendung des 65. Lebensjahres, Auszubildende und Arbeitnehmer, die nicht im Betriebe tätig sind (z.B. Heimarbeiter).

§ 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 zur Freisetzung, Lohnminderung oder Umsetzung, verbunden mit Lohnminderung, führen.

§ 4 Planungen

Bei Maßnahmen im Sinne des § 3 ist der Betriebsrat so früh wie möglich einzuschalten, um die Auswirkungen zu beraten mit dem Ziel, gemeinsam einen Plan zu erarbeiten, nach dem soziale Härten vermieden werden können.

§ 5 Arbeitsplatzzerhaltung

Werden infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 Freisetzungen unvermeidbar, ist vor Kündigung zu prüfen,

- a) ob die Arbeitsplätze nach Zahl, Qualifikation und Arbeitsbereich der Arbeitskräfte entsprechend den tarifvertraglichen Regelvorschriften besetzt sind;
- b) ob diese durch Umsetzung, Berufswechsel, Anwendung der Ziffer 1 unter III Sonstige Bestimmungen A Allgemeiner Anhang 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 Arbeitnehmers auf einen niedriger eingestuften Arbeitsplatz oder seine Entlassung unumgänglich ist, gelten für Kündigungen, auch in der Form einer Änderungskündigung, folgende Mindestkündigungsfristen in Monaten jeweils zum Quartalsende:

nach vollendetem	vollendete Jahre der Betriebszugehörigkeit			
	10	15	20	25
30. Lebensjahr	1	2	–	–
35. Lebensjahr	2	3	4	–
40. Lebensjahr	3	4	6	6
45. Lebensjahr	4	5	6	6

Stichtag für das Lebensjahr und die Betriebszugehörigkeit ist jeweils der 1. Januar. Die Betriebszugehörigkeit bemisst sich nach der Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb, frühestens vom vollendeten 18. Lebensjahr ab. Wird im gleichen Kalenderjahr die Gehilfenprüfung bestanden und das 18. Lebensjahr vollendet, zählt dieses Jahr als Betriebszugehörigkeit mit.

Das Arbeitsverhältnis gilt nicht als unterbrochen, wenn dem Arbeitnehmer wegen Arbeitsmangel gekündigt, er jedoch innerhalb eines Vierteljahres im gleichen Betrieb wieder eingestellt wurde.

Kriegsdienst oder Arbeitsplatzwechsel durch Kriegsereignisse gegen eigenen Willen gelten nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, sofern der Arbeitnehmer unverzüglich seine Arbeitskraft im gleichen Betrieb wieder angeboten hat.

Der 1. Januar gilt auch dann als Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit, wenn der Arbeitnehmer wegen der am Jahresanfang liegenden Feiertage die Arbeit im Betrieb am erstmöglichen Tag später aufgenommen hat.

Ab Vollendung des 60. Lebensjahres und 25jähriger Betriebszugehörigkeit soll nur dann gekündigt werden, wenn anderweitige Beschäftigung im Betrieb nicht möglich ist.

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

§ 7 Änderungskündigung

Bei Änderungskündigungen infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 bleibt während der Kündigungsfrist (§ 6) der bisherige vereinbarte Lohn unverändert. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, nach Ablauf der für ihn geltenden ordentlichen Kündigungsfrist (in der Regel 14 Tage) zumutbare andere Tätigkeiten als bisher zu verrichten; im Weigerungsfall erlöschen die Rechte aus diesem Tarifvertrag.

Der Arbeitnehmer muss sich innerhalb von 14 Tagen nach Zugehen der schriftlichen Änderungskündigung erklären, ob er sich für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Bedingungen oder für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidet. Gibt der Arbeitnehmer diese Erklärung innerhalb von 14 Tagen nach Zugehen der Änderungskündigung nicht ab, gilt sein Arbeitsverhältnis als gekündigt, bei Vorliegen der in § 6 festgelegten Voraussetzungen mit den dort bestimmten Kündigungsfristen.

§ 8 Entschädigung

Als Entschädigung für die Aufgabe des sozialen Besitzstandes bei Entlassungen infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 erhalten Arbeitnehmer:

nach vollendetem	vollendete Jahre der Betriebszugehörigkeit			
	10	15	20	25
40. Lebensjahr	5	6	17	18
50. Lebensjahr	6	7	18	19
55. Lebensjahr	7	8	19	10
58. Lebensjahr	8	9	10	12
	Monatslöhne			

Für die Feststellung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit gelten die Bestimmungen in § 6. Berechnungsgrundlage ist der vereinbarte Lohn (vgl. § 8 Ziff. 2 des Manteltarifvertrages).

Die Entschädigung wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Die Entschädigung gilt als Abfindung im Sinne der §§ 9 und 10 des Kündigungsschutzgesetzes. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhebt.

§ 9 Rechtserhaltung

Günstigere Vorschriften oder Abmachungen gehen diesem Tarifvertrag insoweit vor.

§ 10 Laufdauer

Dieser Tarifvertrag ist Bestandteil des Manteltarifvertrages für die Druckindustrie und tritt am 1. Januar 1984 in Kraft. Er kann mit sechsmonatiger Frist zum Quartalschluss gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 1988.

Bei Nichtaufkündigung bzw. Neuabschluss wird dieser Vertrag auch hinsichtlich der Laufdauer Bestandteil des laufenden Manteltarifvertrages.

Düsseldorf, den 6. Juli 1984

Bundesverband Druck e. V.
Sozialpolitischer Ausschuss

Industriegewerkschaft
Druck und Papier
Hauptvorstand

Sitz Wiesbaden

Sitz Stuttgart

(gez.) Dr. Manfred Beltz-Rübelmann
(gez.) Dr. Klaus Beichel

(gez.) Erwin Ferlemann
(gez.) Detlef Hensche

Lohnrahmentarifvertrag

**für die gewerblichen Arbeitnehmer
der Druckindustrie
im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
vom 6. Juli 1984**

Gültig ab 1. Oktober 1984

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	153
§ 2	Entlohnung	154
§ 3	Lohngruppen	155
§ 4	Eingruppierung	158
§ 5	Vergütungsgruppen für Auszubildende	159
§ 6	Übergangsbestimmungen	160
§ 7	Schiedsverfahren und Schlichtung	161
§ 8	Laufzeit	161

Anlage Richtbeispiele

	Lohngruppe I	162
	Lohngruppe II	162
	Lohngruppe III	163
	Lohngruppe IV	163
	Lohngruppe V	164
	Lohngruppe VI	166
	Lohngruppe VII	166
	Protokollnotizen	169

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die gewerblichen Arbeitnehmer und die gewerblich Auszubildenden der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 2 Entlohnung

1. Grundsätzlich erfolgt die Entlohnung nach Zeitlohn. Bei Arbeit im Zeitlohn ist es nicht zulässig, Akkordnormen als zu erbringende Leistung zu fordern.

Andere Entlohnungsformen als Zeitlohn können betrieblich vereinbart werden (§ 87 BetrVG). Dafür bilden die Tarifvertragsparteien einen paritätisch besetzten Fachbeirat. Der Fachbeirat hat die Aufgabe, für die Anwendung von Zeitvorgaben bei der Entlohnung allgemein gültige Grundlagen zu erstellen. Diese Grundlagen sind bei der betrieblichen Durchführung anzuwenden.

In allen Fällen, in denen bei Anwendung dieser Grundlagen betrieblich keine Einigung zustande kommt, werden die beiderseitigen Organisationen auf Landesebene angerufen.

2. Die Tariflöhne sind Mindestsätze, darüber hinaus unterliegt der Lohn der freien Vereinbarung unter angemessener Berücksichtigung der Leistung.

Der Tariflohn gibt dem Arbeitgeber Anspruch auf Normalleistung. Die menschliche Normalleistung ist jene Leistung, die von jedem hinreichend geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und ausreichender Einarbeitung ohne gesundheitliche Beeinträchtigung auf die Dauer erbracht werden kann.

3. Der Arbeitgeber kann mit Arbeitnehmern, die in ihrer Erwerbsfähigkeit beschränkt sind, mit Zustimmung des Betriebsrates und der Organisationsvertreter einen Lohn vereinbaren, der niedriger ist als der Tariflohn.

Arbeitnehmer sind dann als erwerbsbeschränkt anzusehen, wenn sie nicht in der Lage sind, die von ihnen zu fordernde Arbeitsleistung (§ 2 Ziff. 2 Satz 3) zu vollbringen. Eine Minderentlohnung setzt jedoch voraus, dass eine Vereinbarung nach Abs. 1 zustande kommt, sonst ist in allen Fällen mindestens der Tariflohn zu bezahlen.

4. a) Der Lohnzahlungszeitraum kann die Woche, mehrere Wochen oder der Kalendermonat sein. Der Lohnabrechnungszeitraum kann in jedem Fall der Kalendermonat sein.

Der Lohnzahlungszeitraum wird durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

- b) Die Lohnzahlung kann bargeldlos erfolgen. Hierüber sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen.
- c) Bei bargeldloser Lohnzahlung erhält jeder Arbeitnehmer eine pauschale Abgeltung für die Kontoführungskosten in Höhe von 1,28 Euro monatlich.
- d) Bei Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen können Faktoren (Multiplikatoren des Stundenlohnes) für die Arbeitszeiterfassung angewendet werden. Hierüber sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

§ 3 Lohngruppen

1. Zur Eingruppierung der Arbeitnehmer werden nachstehende Lohngruppen vereinbart. Die Vergütungssätze der einzelnen Lohngruppen werden in einem gesonderten Lohn tarifvertrag geregelt.

Lohngruppe I	80,0 %	des Facharbeiter-Wochenecklohnes
Lohngruppe II	83,5 %	des Facharbeiter-Wochenecklohnes
Lohngruppe III	87,0 %	des Facharbeiter-Wochenecklohnes
Lohngruppe IV	90,0 %	des Facharbeiter-Wochenecklohnes
Lohngruppe V	100,0 %	des Facharbeiter-Wochenecklohnes
Lohngruppe VI	110,0 %	des Facharbeiter-Wochenecklohnes
Lohngruppe VII	120,0 %	des Facharbeiter-Wochenecklohnes

2. Lohngruppen-Beschreibungen

Lohngruppe I

Tätigkeiten,

- die ohne Vorkenntnisse nach Anweisung oder kurzer Einweisung unmittelbar ausgeführt werden können
- und die mit einer geringen Verantwortung für Betriebsmittel und/oder für die eigene Arbeit verbunden sind.

Lohngruppe II

Tätigkeiten,

- die mit geringen Vorkenntnissen und einer kurzen aufgabenbezogenen Unterweisung oder Einarbeitung ausgeführt werden können,
- die geringe Anforderungen an Aufmerksamkeit wie Genauigkeit/Konzentration erfordern,
- die einer geringen bis erhöhten muskelmäßigen Beanspruchung unterliegen,
- die mit einer geringen, fallweise erhöhten Verantwortung für Betriebsmittel und/oder für die eigene Arbeit verbunden sind.

Lohngruppe III

Tätigkeiten,

- die mit erhöhten Vorkenntnissen und einer aufgabenbezogenen Unterweisung oder Einarbeitung ausgeführt werden können,
- die erhöhte Anforderungen an Genauigkeit oder Gewissenhaftigkeit voraussetzen,
- die einer erhöhten, fallweise großen muskelmäßigen Belastung unterliegen,
- die mit geringer, fallweise erhöhter Verantwortung für Betriebsmittel und/oder für die eigene Arbeit verbunden sind.

Lohngruppe IV

Tätigkeiten,

- die Vorkenntnisse aufgrund aufgabenbezogener Unterweisung oder Einarbeitung, fallweise längerer Berufspraxis voraussetzen,
- die erhöhte Anforderungen an Genauigkeit oder Gewissenhaftigkeit stellen,
- die mit erhöhten, fallweise großen Belastungen unterschiedlicher Art, insbesondere infolge maschinenabhängiger Arbeit,
- die mit erhöhter Verantwortung für Betriebsmittel und/oder Arbeitsprodukt verbunden sind.

Lohngruppe V

Tätigkeiten,

- die durch eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung oder einen gleichwertigen Abschluss vermitteltes Fachwissen erfordern, das auch durch entsprechende Berufserfahrung erworben sein kann,
- die mittlere Anforderungen an Aufmerksamkeit sowie Denktätigkeit voraussetzen,
- die fallweise mittlerer muskelmäßiger Beanspruchung unterliegen,
- die mit mittlerer Verantwortung für Betriebsmittel, eigene Arbeit und/oder Arbeit und Sicherheit anderer verbunden sind.

Lohngruppe VI

Tätigkeiten,

- die neben der abgeschlossenen Berufsausbildung erweitertes Fachwissen erfordern, das auch durch entsprechende Berufserfahrung erworben sein kann,

- die große Anforderungen an Genauigkeit und Konzentration sowie Denktätigkeit im Sinne z. B. von Überlegen, Suchen, Prüfen und Rechnen voraussetzen,
- die fallweise zumindest erhöhter muskelmäßiger Beanspruchung unterliegen,
- die mit großer Verantwortung für Betriebsmittel, eigene Arbeit und/oder Arbeit und Sicherheit anderer verbunden sind.

Lohngruppe VII

Tätigkeiten,

- die neben der abgeschlossenen Berufsausbildung zusätzliches Fachwissen erfordern, das über die Lohngruppe VI hinausgeht und durch eine Zusatzausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erworben sein kann,
- die große bis sehr große Anforderungen an Aufmerksamkeit wie Genauigkeit/Konzentration und Denktätigkeit im Sinne z. B. von Kombinieren, Koordinieren und Disponieren (Anforderungen an Umsicht, Abstraktionsvermögen oder Dispositionsfähigkeit) stellen,
- die mit einer großen bis sehr großen Verantwortung für Betriebsmittel, eigene Arbeit und/oder Arbeit und Sicherheit anderer verbunden sind.

Die in den Tätigkeitsmerkmalen aufgeführten Bewertungskriterien sind nicht in jedem Fall kumulativ zu verstehen. Im Zweifel wird die Bewertung der den einzelnen Lohngruppen zugeordneten Richtbeispiele als Auslegungshilfe herangezogen.

3. Anspruch auf Eingruppierung in die Lohngruppen I bis IV besteht nach einer sechsmonatigen Einarbeitungszeit in den Tätigkeiten der jeweiligen Lohngruppe.

Während der Einarbeitungszeit erhalten Arbeitnehmer der Lohngruppen I bis IV den Tariflohn der jeweils niedrigeren Lohngruppe bzw. in der Lohngruppe I den Lohn der Eingangsstufe (74 %).

Die in einer anderen Lohngruppe ganz oder teilweise geleistete Arbeit wird angerechnet.

4. Bei Neueinstellungen ist Art und Dauer der nachgewiesenen bisherigen Tätigkeit in der Druckindustrie bei der Eingruppierung zu berücksichtigen.

5. Facharbeiter der Druckindustrie im 1. Gehilfenjahr erhalten 95 % des Facharbeiter-Wochenecklohns.

Rotationshelfer (Helfen beim Einrichten – einschließlich Einziehen der Papierbahn – und Umrüsten sowie beim Bereitstellen und Nachfüllen von Druckfarben an Rotationen) und Rolleure (Wechseln von Papierrollen an Rotationsmaschinen) erhalten dieselbe Entlohnung.

§ 4 Eingruppierung

1. Jeder Arbeitnehmer ist aufgrund der von ihm vertraglich auszuübenden bzw. ausgeübten Tätigkeit in eine der Lohngruppen des § 3 einzugruppieren. Für die Eingruppierung sind die abstrakten Merkmale entscheidend. Erweiterte Arbeitsaufgaben sind entsprechend zu berücksichtigen.
2. Übt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten aus, die verschiedenen Lohngruppen zuzuordnen sind, so erfolgt die Eingruppierung nach der überwiegenden Tätigkeit.
3. Wird ein Arbeitnehmer stellvertretend oder anderweitig vorübergehend, mindestens für die Dauer von drei Tagen zusammenhängend, mit Arbeiten beschäftigt, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Lohngruppe entsprechen, so hat er Anspruch auf den höheren Tariflohn für die Dauer dieser Tätigkeit. Eine Pauschalabgeltung ist zulässig.
Wird ein Arbeitnehmer stellvertretend oder anderweitig vorübergehend, bis zu acht Wochen, mit Arbeiten beschäftigt, für die eine niedrigere Lohngruppe zutrifft, wird keine Veränderung der bisherigen Eingruppierung vorgenommen.
4. Wartungs- und Reinigungsarbeiten oder Materialtransporte berühren bei Tätigkeiten der Lohngruppen V bis VII die Eingruppierung in die jeweilige Lohngruppe nicht.

§ 5 Vergütungsgruppen für Auszubildende

1. Die Vergütungssätze für die gewerblich Auszubildenden werden im gesonderten Lohntarifvertrag vereinbart.
Sie betragen ab 1. April 1986 im dritten Ausbildungsjahr 38 % des monatlichen Facharbeiterecklohnes (Stundenlohn x 152) und werden für die restlichen Ausbildungsjahre folgendermaßen errechnet:
 1. Ausbildungsjahr 38 % des monatlichen Facharbeiterecklohns minus 102,26 Euro,
 2. Ausbildungsjahr 38 % des monatlichen Facharbeiterecklohns minus 51,13 Euro,nach Vollendung des 3. Ausbildungsjahres 38 % des monatlichen Facharbeiterecklohns plus 51,13 Euro.
Die Steigerungsbeträge gegenüber den bisher geltenden Ausbildungsvergütungen werden in zwei gleichen Stufen jeweils am 1. Oktober 1984 und 1. April 1986 wirksam.
2. Der Vergütungssatz nach dem 3. Ausbildungsjahr gilt für alle die Ausbildungsberufe, deren regelmäßige Ausbildungsdauer drei Jahre übersteigt.

§ 6 Übergangsbestimmungen

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Einführung der neuen Lohnstruktur grundsätzlich nicht zu einer Erhöhung der bisher gezahlten vereinbarten Löhne führt.

Führt die Eingruppierung eines Arbeitnehmers nach diesem Tarifvertrag zu einer Erhöhung seines bisherigen tariflichen Entgeltes und erhält er daneben andere übertarifliche Lohnbestandteile (einschließlich Tätigkeits- und Funktionszulagen), soweit diese in den Richtbeispielen inhaltlich berücksichtigt sind, so bestehen Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nur dann, wenn der Betreffende mit einer Anrechnung der bisher gezahlten Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem alten und dem neuen Tariflohn einverstanden ist, so dass der von ihm bezogene vereinbarte Lohn sich dadurch nicht erhöht.

2. Eine Minderung der bisher gezahlten vereinbarten Löhne aus Anlass der Einführung dieser Lohnstruktur und bis zum Ablauf des dann geltenden Lohntarifvertrages darf nicht eintreten.
3. Arbeitgeber und Betriebsrat bilden zum Zweck der Ein- bzw. Umgruppierung einen Ausschuss, zu dessen Beratungen jede Seite die jeweiligen Organisationsvertreter hinzuziehen kann. Unverzüglich nach Abschluss der jeweiligen Beratung ist das Verfahren nach § 99 BetrVG in Gang zu setzen. Erforderlichenfalls können Arbeitgeber und Betriebsrat die Wochenfrist gemäß § 99 Abs. 3 BetrVG durch Vereinbarung verlängern. Jedem Arbeitnehmer ist unverzüglich nach der Unterrichtung des Betriebsrates eine schriftliche Mitteilung über die beabsichtigte Eingruppierung sowie den neu zu zahlenden vereinbarten Lohn auszuhändigen.

§ 7 Schiedsverfahren und Schlichtung

Die Schieds- und Schlichtungsordnung der Druckindustrie gilt in ihrer jeweils gültigen Fassung auch für diesen Lohnrahmentarifvertrag.

§ 8 Laufzeit

1. Der Lohnrahmentarifvertrag tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft. Die sich aus dem Lohnrahmentarifvertrag ergebenden materiellen Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer bestehen ab 1. Oktober 1984. In den neuen Bundesländern tritt dieser Tarifvertrag am 1. Juli 1990 in Kraft. Die materiellen Ansprüche bestehen damit ebenfalls ab dem 1. Juli 1990.
2. Der Lohnrahmentarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 30. Juni 1992 gekündigt werden.

Anlage zum Lohnrahmentarifvertrag

Lohngruppe I – Richtbeispiele

1. Botengänge und andere ähnliche Hilfstätigkeiten (wie z.B. Postverteilung, Postverpackung usw.)
2. Allgemeine Dienste, Reinigungs- und Aufräumarbeiten
3. Kantinenhilfe
4. Bedienen von Papierzählmaschinen
5. Pflege- und Reinigungsarbeiten an Maschinen und Geräten sowie Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten im Bereich der Satzherstellung
6. Tisch-, Verpackungsarbeiten, manueller Einzelversand
7. Allgemeine Pförtnerarbeiten
8. Ausführen von Gebäudereinigungsarbeiten (außen und innen), Müllentsorgung usw.

Lohngruppe II – Richtbeispiele

1. Aufräumen von ausgedrucktem Bleisatz (Ausschlachten, Sortieren von Blindmaterial, Abklotzen und Reinigen von Klischees, Ablegen von Steckschriften); Ausbinden von Maschinensatz
2. Abnehmen und Absetzen von Produkten an der Auslage von Endlosrotationen
3. Allgemeine Lagerarbeiten (z.B. Ware auspacken, verteilen usw.)
4. Archivieren und Bereitstellen von Druckunterlagen (Filme, Montagen, Platten usw.)
5. Helfen beim Einrichten sowie Arbeiten an der Auslage von Bogendruckmaschinen
6. Helfen beim Einrichten, Auspacken, Bereitstellen und Wechseln von Papierrollen, Bereitstellen und Nachfüllen von Druckfarben an Endlosrotationen
7. Auswaschen und Ausschlachten ausgedruckter Hochdruckformen, Reinigen und Sortieren von Stegen und sonstigem Blindmaterial
8. Reinigungsarbeiten an Druckmaschinen (Walzen waschen, Farbwerke, Druckzylinder reinigen sowie allgemeine Reinigungsarbeiten an Druckmaschinen)

9. Bereitstellen von Filmen und Papier für die Montage sowie Erstellen von Lichtpausen und Kopien
10. Anlegen und Abnehmen von Produkten an Weiterverarbeitungsmaschinen für Buch- und Akzidenz-Produkte

Lohngruppe III – Richtbeispiele

1. Vorstapeln, Aufsetzen und Umsetzen von Papier an Bogendruckmaschinen
2. Anlegen und Abnehmen von Produkten an Weiterverarbeitungsmaschinen für Zeitungs-, Zeitschriften- und Katalog-Produkte
3. Bereitstellen, Anlegen, Ablegen, Vorbehandeln, Nachbehandeln, Stapeln von Bedruckstoffen an Siebdruckmaschinen
4. Ansetzen und Kontrollieren der Chemie von Entwicklungsmaschinen, von Bädern für Auswaschverfahren, von Ätzbädern usw.
5. Allgemeine Vorbereitungs-, Pflege-, Reinigungs- und Aufräumarbeiten (z. B. Siebe behandeln nach dem Druck; Entfernen der Pigmentschicht und Entfetten von Tiefdruckzylindern, Abreißen der Kupfer- und Chromhaut von Tiefdruckzylindern, manuelle Oberflächenbearbeitung/Polieren von Tiefdruckzylindern)
6. Abziehen von Bleisatz einschl. Schließen von kleineren Druckformen für standgerechte Abzüge und Farbdrucke sowie Abziehen auf Scotchprint und Barytpapier
7. Siebe für Siebdruck vorbereiten, Besspannen des Siebdruckrahmens
8. Bereitstellen und Vorbereiten von Materialien (Filme, Papier, Platten, Chemikalien, Matern usw. vorbereiten), Abmontieren und Reinigen von Filmen und Folien
9. Bedienen von Geräten mit rein mechanischen Funktionen (z.B. Start-Stopp-Funktionen) nach durchgeführter Arbeitsvorbereitung

Lohngruppe IV – Richtbeispiele

1. Manuelles Abnehmen und Absetzen an Rotationen
2. Maschinelles Beschicken an Weiterverarbeitungsmaschinen
3. Einrichten und Bedienen von einfachen Einzelmaschinen und Geräten der Weiterverarbeitung
4. Schwere Verpackungs-, Versand- und Verladearbeiten

5. Durchführen von Transportarbeiten (z. B. Transport von Papierstapeln/Druckgut mit Gabel-, Drehgabelstaplern, Transportwagen, Hubwagen usw.)
6. Bedienen des Anlegeapparates an Bogendruckmaschinen
7. Zählen und Aussortieren von Druckbogen von Hand
8. Archivieren und Bereitstellen von Stehsatz und Klischees im Bleisatz
9. Einrichten, Bedienen und Überwachen von Produktabnahmeautomaten an Rotationen
10. Bedienen der Fertigung an Weiterverarbeitungsstraßen mit mehr als vier Bearbeitungsstationen nach Anweisung, z.B. Zusammentragen, Falzen, Heften, Kleben, Beschneiden, Einstecken, Beanschriften, Verpacken, Palettieren für Zeitungs-, Zeitschriften- und Katalogproduktion
11. Bedienen von mehreren Bearbeitungsstationen, Automaten oder Aggregaten der Weiterverarbeitung nach Anweisung
12. Durchführen von schwierigen Transportarbeiten (z.B. Hoch- und/oder Klammerstapler fahren, Umroller bedienen usw.)
13. Hausmeisterarbeiten (z.B. Überwachung der Putz- und Reinigungsdienste, der Müllentsorgung, Sauberhalten der Firmengebäude, Abwicklung der Reinigung und Ausgabe von Arbeitskleidung usw.)
14. Druckunterlagen für den Fotosatz (Filme und Montagen) archivieren, bereitstellen und Fotosatz aufbereiten (Beschneiden, Sortieren, Zuordnen)

Lohngruppe V – Richtbeispiele

1. Setzen an Fotosetzgeräten und Bedienen von Entwicklungsmaschinen
2. Allgemeine Handwerksaufgaben (wie z. B. Maler-, Tischler- und/oder Renovierungsarbeiten)
3. Anfertigen von Strichaufnahmen, Kontaktkopien, Abdecken von Negativen, Ein-, Aus- und Umkopieren, Erstellen von Deckermasken, Freistellern und Ausbelichtern sowie Ausfleckerarbeiten; Erstellung von Opalkopien, Fotostat und Blaupausen (z.B. Belichten, Passer- und Dichtekontrolle, Ausflecken, Beschneiden)
4. Erstellen von Schwarz/Weiß-Retuschen
5. Vorbereiten von Hochdruckformen für Maternprägung, Matern prägen und zum Gießen vorbereiten; Platten gießen (rund und flach), Platten maschinell oder manuell nachbehandeln; Abformen von Satz als keramische Mater; Herstellen und Nachformen von Stempelplatten, Gummiklischees etc., Nachbehandeln von Abformungen und Nachformungen; Belichten, Auswaschen und Nachbehandeln

- von Auswasch- und Kunststoffplatten; Bleiplatten vernickeln und verchromen; Andrucken von Klischees aller Art
6. Montieren einfacher Formen; Herstellen von Negativ- oder Positivkopien im Kopierahmen; Offsetdruckplatten manuell oder maschinell entwickeln, Platten korrigieren und nachbehandeln
7. Einrichten, Bedienen und Überwachen von einzelnen Automaten und Maschinen der Weiterverarbeitung
8. Fahren von Lastkraftwagen und Lieferwagen im Nah- und Fernverkehr; Fahren von Personenkraftwagen für Personenbeförderung
9. Bearbeiten von Tiefdruckzylindern (Verkupferung, Ver- und Entchromung, maschinelle Oberflächenbearbeitung)
10. Montieren und Umbrechen von Text und Bild in Film und Papier sowie Ausführen von Haus- und Autorkorrekturen
11. Vorbereiten und Durchführen von Seitenmontagen (auch Teilsseiten)
12. Herstellen von Strichätzungen, Anfertigen von Folien und Kunststoffplatten zur einfarbigen Bildwiedergabe konventionell oder mit elektronischen Graviermaschinen
13. Handwerkliche Buchbindearbeiten, z.B. Buch-, Display- und Verpackungsmuster
14. Bedienen und Überwachen von mehreren Bearbeitungsstationen, Automaten oder Aggregaten der Weiterverarbeitung
15. Handsetzen, Zusammenstellen von Neusatz in Blei, einfaches Umbrechen und Ausführen von Haus- und Autorkorrekturen; Montieren und Justieren von Klischees einschl. Vorbereiten des Unterbaus
16. Bedienen und Überwachen der Fertigung an Weiterverarbeitungsstraßen mit mehr als vier Bearbeitungsstationen, z.B. Zusammentragen, Falzen, Heften, Kleben, Beschneiden, Einstecken, Beanschriften, Verpacken, Palettieren
17. Vorbereitung und Durchführung von Montagen (Negativ-, Positiv- oder Color-Montagen, konventionelle oder Scanner-Decker, Fotostatvorbereitung)
18. Herstellen von ein- und mehrfarbigen Autotypen, Anfertigen von Folien, Kunststoff- und Zinkplatten zur ein- und mehrfarbigen Bildwiedergabe konventionell oder mit elektronischen Graviermaschinen; Nachschneidearbeiten an Klischees
19. Maschinelles Kopieren von Nutzen auf Offsetdruckplatten einschließlich Erstellen des Maschinenfahrplans
20. Einrichten und Fortdruck an Bogendruckmaschinen mit vier und mehr Farbwerken als Drucker

21. Vorbereiten und Erstellen von Siebdruckschablonen (Anfertigen von Einteilungsbogen, Montieren von Kopiervorlagen, Prüfen von Montagen und Ausführen von Korrekturen, Korrigieren und Fertigmachen der Siebdruckschablonen); Andrucken von Siebdruckformen
22. Einrichten und Fortdruck an Siebdruckmaschinen

Lohngruppe VI – Richtbeispiele

1. Lesen von Haus- und Autorkorrekturen mit und ohne Manuskript
2. Einrichten (auch Ausschließen und Schließen von einfachen Hochdruckformen) und Fortdruck an Bogendruckmaschinen als Einfarbendrucker
3. Andrucken von ein- und mehrfarbigen Formen im Offset
4. Einrichten von Abtast- und/oder Graviermaschinen für Tiefdruckzylinder einschließlich notwendiger Aufgaben
5. Einrichten, Umrüsten und Druck als Drucker an Hochdruckrotationen
6. Einrichten, Umrüsten und Druck als Drucker an Offsetrotationen
7. Einrichten, Umrüsten und Druck als Drucker an Tiefdruckrotationen
8. Überwachen, Warten, Instandhalten und Reparieren ver- und entsorgungstechnischer Anlagen
9. Einrichten und Überwachen des Auflagedrucks an Endlosrotationen einschließlich der Zusatzaggregate
10. Übertragung und Entwickeln von Pigmentfilmen, Prüfen, Messen und Ätzen von Tiefdruckzylindern
11. Verantwortliches Einrichten, Bedienen und Überwachen von mehreren Bearbeitungsstationen, Automaten oder Aggregaten der Weiterverarbeitung
12. Instandhaltung (einschl. Justage) und Instandsetzung aller mechanischen oder elektrischen Elemente an Produktions-, Ver-sorgungs- und Beleuchtungsanlagen; Überwachen, Warten, Justage und Instandsetzung aller Förderzeuge (z. B. Gabel- und Klammerstapler, Kraftfahrzeuge, Aufzüge, Krananlagen, Transportwagen)

Lohngruppe VII – Richtbeispiele

1. Setzen an Bleisetzmaschinen und Bedienen von Schriftgießmaschinen
2. Setzen an Fotosetzmaschinen (Kompaktsysteme), Belichten und Entwickeln

3. Bildschirmkorrektur (MTV Anhang B III Ziff. 4), qualifiziertes Korrektur- und Revisionslesen (insbesondere Fremdsprachen, wissenschaftliche Texte)
4. Erstellen von Retuschen (auch chemische Retuschen) an Farbaufsichts- und -durchsichtsvorlagen; Durchführung von Negativ-, Positiv- oder Color-Retuschen
5. Verantwortliches Einrichten, Bedienen und Überwachen der Fertigung an Weiterverarbeitungsstraßen mit mehr als vier Bearbeitungsstationen, z.B. Zusammentragen, Falzen, Heften, Kleben, Beschneiden, Einstecken, Beanschriften, Verpacken, Palettieren für Zeitungs-, Zeitschriften und Katalogproduktion
6. Auszeichnen und Kodieren von Manuskripten zur Verarbeitung an Fotosetzmaschinen (Kompaktsysteme); Setzen ohne Arbeitsvorbereitung an Kompaktsystemen
7. Vorbereiten und Erstellen von Kontrastmasken, Color-Diapositiven, Halbtonauszügen, Rasteraufnahmen mit Reproduktionskameras, Vergrößerungs- und Kontaktgeräten sowie Farbauszugsgeräten
8. Anfertigen von ein- oder mehrfarbigen passgenauen Bogenmontagen (inkl. Anfertigen von Einteilungsbogen, Montagebogen sowie Erstellen von Ausschließ- und Falzschemen)
9. Vorbereiten und Ausführen von Zylinderkorrekturen
10. Schwieriges Umbrechen von Bleisatz bzw. qualifizierte Umbrucharbeiten am Bildschirm einschl. Ausführen von Schlusskorrekturen; Auszeichnen von Manuskripten zur Verarbeitung an Setzmaschinen
11. Erstellen von Reinzeichnungen und Filmen nach gelieferten Skizzen, lithografische Ton- und Farbwertberichtigungen; Einarbeitung lithografischer Ergänzungen, Zusammenfügen von einzelnen Vorlagen zu einer Enddruckvorlage
12. Überwachen, Warten, Justage und Instandsetzung aller elektronischen Elemente an technischen Geräten und Anlagen
13. Verantwortliches Einrichten, Bedienen und Überwachen der Fertigung an Weiterverarbeitungsstraßen mit mehr als vier Bearbeitungsstationen, z. B. Zusammentragen, Falzen, Heften, Kleben, Beschneiden, Einstecken, Beanschriften, Verpacken, Palettieren für Buchproduktion
14. Vorbereiten, Einrichten und Bedienen des Scanners
15. Einrichten (auch Ausschließen und Schließen von schwierigen gemischten ein- und mehrfarbigen Hochdruckformen) und Fortdruck an Bogendruckmaschinen als Mehrfarbendrucker (auch an Schön- und Widerdruckmaschinen)
16. Verantwortliches Einrichten und Fortdruck an Bogendruckmaschinen mit vier und mehr Farbwerken als Drucker

17. Erstellung, Überarbeitung, Pflege von Satzprogrammen (Software) für Fotosetzmaschinen (Kompaktsysteme)
18. Eingabe-/Retusche-/Montagetätigkeiten an elektronischen Bildverarbeitungssystemen (unter Einsatz von Bildschirmen, Farbmonitoren und Koordinatenerfassungsgeräten)
19. Verantwortliches Einrichten, Umrüsten und Überwachen als Drucker an Tiefdruckrotationen
20. Verantwortliches Einrichten, Umrüsten und Überwachen als Drucker an Hochdruckrotationen
21. Verantwortliches Einrichten, Umrüsten und Überwachen als Drucker an Offsetrotationen

Protokollnotizen

Zur Liste der Arbeitsaufgaben

Die Tarifvertragsparteien sind sich über folgende Auslegung zur Liste der Arbeitsaufgaben einig:

1. Im Hinblick auf BAG vom 2. August 1983, AZ 1 ABR 34/81, bleibt es bei der unterschiedlichen Auffassung bezüglich der Statusfestlegung (angestellt/gewerblich) der Mitarbeiter, die die Arbeitsaufgaben der Richtbeispiele VII/2, VII/3, VII/6, VII/17 ausführen.
2. „Verpacken“ in den Richtbeispielen IV/10, V/16, VII/5 und VII/13 bedeutet Kreuzlegen, Einschlagen, Verschnüren und/oder Einschweißen.
3. Alle Anlegestationen einer Zusammentrageinheit einer Weiterverarbeitungsstraße gelten als eine Bearbeitungsstation „Zusammentragen“ im Sinne der Richtbeispiele IV/10, V/16, VII/5 und VII/13.
4. Unter die Arbeitsaufgaben der Richtbeispiele VII/20 und VII/21 fällt nicht der Endlosformulardruck.

Zu § 3 Entlohnung

Für die Ermittlung der Rangfolge von neuen oder bei Abänderung bereits aufgenommener Arbeitsaufgaben durch die Tarifvertragsparteien wird das Bewertungsverfahren angewendet, auf das sich die Tarifvertragsparteien am 2. November 1983 geeinigt haben.

Düsseldorf, den 6. Juli 1984

Für den
Bundesverband Druck e. V.

Sitz Wiesbaden

(gez.) Dr. Manfred Beltz-Rübelmann
(gez.) Dr. Klaus Beichel

Für die
Industriegewerkschaft
Druck und Papier
Sitz Stuttgart

(gez.) Erwin Ferlemann
(gez.) Detlef Hensche

Vereinbarung

**über Vertrauensleute
vom 6. März 1974**

Gültig ab 12. April 1979

Der

**Bundesverband Druck e.V. – Sozialpolitischer Ausschuss –
mit Sitz in Wiesbaden**

und die

Industriegewerkschaft Druck und Papier-Hauptvorstand-mit Sitz in Stuttgart

vereinbaren bezüglich der Vertrauensleute der IG Druck und Papier folgendes:

1. Die Wahl der Vertrauensleute kann im Betrieb außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden.
2. Die Vertrauensleute werden dem Arbeitgeber schriftlich mit Namen benannt.
3. Die Vertrauensleute dürfen wegen dieser ihrer Eigenschaft im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses nicht benachteiligt werden.
4. Die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten der Vertrauensleute bleiben unberührt.
5. Vor einer beabsichtigten Kündigung eines Vertrauensmannes sind die beiderseitigen Organisationen auf Landesebene zu unterrichten. Zwischen den Organisationsvertretern findet auf deren Verlangen ein klärendes Gespräch statt.
6. Diese Vereinbarung tritt am 1. April 1974 in Kraft, in den neuen Bundesländern am 1. April 1991.

Sie kann unter Wahrung einer sechsmonatigen Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31. März 1977 gekündigt werden. *)

München, den 6. März 1974

**Bundesverband Druck e.V.
– Sozialpolitischer Ausschuss –
Sitz Wiesbaden**

**Industriegewerkschaft Druck und Papier
– Hauptvorstand –
Sitz Stuttgart**

(gez.) Gerold Mack
(gez.) Willy Schleunung
(gez.) Werner Brune

(gez.) Leonhard Mahlein
(gez.) Herbert Schwiedel

*) (Redaktionelle Anmerkung: Dieses zum 31. Dezember 1978 gekündigte Abkommen wurde durch die Vereinbarung vom 12. April 1979 unverändert wieder in Kraft gesetzt.)

Tarifvertrag

über vermögenswirksame Leistungen vom 10. Dezember 1970

Gültig ab 1. Januar 1971

(**Redaktionelle Anmerkung:** Zur Auslegung verschiedener Anwendungsfragen siehe übereinstimmende Festlegung der Tarifvertragsparteien vom 12. Juli 1971 auf den Seiten 180 bis 182.)

Zwischen dem

Bundesverband Druck e.V.

– Sozialpolitischer Ausschuss –

Sitz Wiesbaden

einerseits, und der

Industriegewerkschaft Druck und Papier

– Hauptvorstand –

Sitz Stuttgart

andererseits, wird folgender Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie der MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (einschließlich West-Berlin), ausgenommen sind Heimarbeiter.

§ 2 Leistungen und deren Voraussetzungen

1. Der Arbeitgeber erbringt für die anspruchsberechtigten gewerblichen Arbeitnehmer, Umschüler und Auszubildenden vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Dritten Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer vom 27. Juni 1970 (jetzt 4. VBG vom 6. Februar 1984).
2. a) Anspruchsberechtigte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einen Betrag in Höhe von 26,59 Euro monatlich bzw. 319,05 Euro jährlich.
b) Anspruchsberechtigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einen Betrag in Höhe von 16,87 Euro monatlich bzw. 202,47 Euro jährlich.
Nach Ablauf des Kalendermonats, in welchem Anspruchsberechtigte das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten sie mit Wirkung vom Ersten des folgenden Kalendermonats den vollen Betrag gemäß Ziffer 2 a).
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 Durchschnittslohnberechnungen, wie z.B. im Urlaubs- oder Krankheitsfalle.
3. a) Der Anspruch auf die Leistungen entsteht erstmals mit Beginn des siebten 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 Ausbildungsjahre.
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 Verpflichtungen gelten nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, sofern der Arbeitnehmer unverzüglich seine Arbeitskraft im gleichen Betrieb wieder angeboten hat.
b) Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen besteht für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis 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 acht 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) Arbeitskämpfmaßnahmen.

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 (jetzt Vierten) 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 Arbeitnehmer kann hinsichtlich der vermögenswirksamen Leistung zwischen allen im Dritten (jetzt Vierten) 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 (jetzt Vierten) 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 (jetzt Vierten) 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 (jetzt Vierten) Vermögensbildungsgesetzes umfassend unterrichtet werden sollen, insbesondere durch Hinweis auf die verschiedenen Anlagemöglichkeiten. Sie erklären, nichts zu unternehmen, was geeignet sein könnte, dem Grundsatz der freien Wahl der Anlageart gemäß des Dritten (jetzt Vierten) Vermögensbildungsgesetzes entgegenzuwirken.

§ 5 Inkrafttreten, Laufdauer und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1971 in Kraft und ist Bestandteil des jeweils gültigen MTV. Abweichend von den dort festgelegten Kündigungsfristen kann dieser Vertrag mit einer sechsmonatigen Frist zum Quartalsschluss gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 1977.

§ 6 Schieds- und Schlichtungsordnung

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 die im MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie vereinbarte Schieds- und Schlichtungsordnung.

München, den 10. Dezember 1970

Für den
Bundesverband Druck e.V.

– Sozialpolitischer Ausschuss –
Sitz Wiesbaden

(gez.) Heinz O. Hoffmann
(gez.) Willy Schleunung

Für die
Industriegewerkschaft
Druck und Papier
– Hauptvorstand –
Sitz Stuttgart

(gez.) Leonhard Mahlein
(gez.) Herbert Schwiedel

Auslegungsvereinbarung

Zwischen den Tarifvertragsparteien wird zwecks gemeinsamer Auslegung verschiedener Anwendungsfragen hinsichtlich des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen vom 10. Dezember 1970 aufgrund des Gespräches vom 11. Mai 1971 in Düsseldorf folgende übereinstimmende Festlegung getroffen:

I. Zu § 2 Ziff. 3a):

Zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft ist Voraussetzung, dass die Anspruchsberechtigung vorher erstmals durch sechs Monate ununterbrochene Betriebszugehörigkeit zu einem Betrieb der Druckindustrie erworben wurde.

Sind die sechs Monate an einem Tag im Laufe eines Monats erfüllt, so tritt der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung mit dem Ersten des folgenden Monats in Kraft.

Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages gilt die Anwartschaft auch als erworben, wenn die sechsmonatige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit am 1. Januar 1971 erfüllt war.

II. Zu § 2 Ziff. 3 b):

Im Falle einer mehr als achtwöchigen unverschuldeten Unterbrechung der Arbeitsleistung gilt für die vermögenswirksame Leistung folgendes:

Die Zahlung der tariflichen vermögenswirksamen Leistungen hat vom Tage der Wiederaufnahme der Arbeit an zu erfolgen.

Die Berechnung der tariflichen vermögenswirksamen Leistungen erfolgt bei Wiederaufnahme der Arbeit im Verlauf eines Monats anteilig aufgrund der geleisteten vollen tariflichen Arbeitstage.

Dieselbe Berechnungsweise gilt auch für die Unterbrechung der Arbeitsleistung im Sinne von § 2 Ziff. 3b) Abs. 2bb).

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist krank vom 8. Januar bis 25. März 1971. Der tarifliche Anspruch besteht vom 8. Januar bis 4. März (acht Wochen). Am 26. März wird die Arbeit wieder aufgenommen. Für die Tage vom 5. bis 25. März sind keine vermögenswirksamen Leistungen zu bezahlen. Für die Tage vom 1. bis 4. März und ab 26. bis 31. März ist anteilig zu bezahlen.

III. Zu § 2 Ziff. 3b):

(Wann beginnt die Acht-Wochen-Frist, wenn der Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 1971 krank wird und die Krankheit über den Jahreswechsel 1970/71 hinaus andauert):

Bei Krankheitsbeginn vor Inkrafttreten des Tarifvertrages vermögenswirksame Leistungen beginnt die Acht-Wochen-Frist mit dem 1. Januar 1971 gemäß § 2 Ziff. 3b) 2. Abs. aa).

IV. Zu § 2 Ziff. 3 b): letzter Absatz (Wehr- bzw. Ersatzdienst und vermögenswirksame Leistungen):

Die Anwartschaft im Sinne von § 2 Ziff. 3 a) Abs. 1 Satz 2 bleibt erhalten, wenn vor Ableistung der Wehr- oder Wehersatzdienstpflicht die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten erfüllt war.

Voraussetzung für die Erhaltung dieser Anwartschaft ist, dass der Arbeitnehmer unverzüglich nach Beendigung des Wehr- oder Wehersatzdienstes seine Arbeitskraft im gleichen Betrieb wieder anbietet oder nach ordnungsgemäßer Aufkündigung dieses Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis in einem Betrieb der Druckindustrie innerhalb von drei Wochen eingeht.

V. Zu § 2 Ziff. 4 a) in Verbindung mit § 2 Ziff. 3 b) aa) bb) (Anteilige Berechnung der vermögenswirksamen Leistung bei unentschuldigtem Fehlen):

Nach übereinstimmender Auffassung der Tarifvertragsparteien ist bei Fällen unentschuldigtem Fehlens des Arbeitnehmers analog zu § 2 Ziff. 4 a) TV vermögenswirksame Leistungen, allerdings unter Berücksichtigung der Möglichkeit des Nacharbeitens gemäß § 2 Ziff. 3 MTV, zu verfahren.

VI. Zu § 2 Ziff. 3 b) Abs. 1:

Bei den in § 2 Ziff. 3 b) Abs. 1 genannten „14 Tagen“ handelt es sich um Kalendertage.

VII. Zu § 2 Ziff. 3 b) 2. Abs.:

Bei unverschuldeter Arbeitsunterbrechung im Sinne von § 2 Ziff. 3 b) 2. Absatz aa) und bei Unterbrechung der Arbeitsleistung auf eigenen Wunsch zu Bildungs- und Fortbildungszwecken im Sinne bb) besteht Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen bis zur Dauer von acht bzw. vier Wochen auch dann, wenn die Unterbrechung länger als diese Fristen andauert.

VIII. Zu § 1 (über 65jährige Arbeitnehmer):

Nach übereinstimmender Auffassung der Tarifvertragsparteien bezieht sich der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrags vermögenswirksame Leistungen auch auf Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und die trotz Bezugs einer Altersrente noch im Betrieb als Arbeitnehmer beschäftigt sind.

IX. Zu Ziffer 3 b) letzter Absatz:

(Erfolgt die Zahlung der vermögenswirksamen Leistungen während der Mutterschutzfristen durch die Kasse oder durch den Arbeitgeber):

Die Absicht beider Tarifvertragsparteien war, eine doppelte Leistung nicht anzustreben. Beide Seiten werden eingehend die Notwendigkeit der tariflichen Lösung prüfen.

Wiesbaden, den 12. Juli 1971

Für den
Bundesverband Druck e.V.

– Sozialpolitischer Ausschuss –
Sitz Wiesbaden

(gez.) Heinz O. Hoffmann

Für die
Industriegewerkschaft
Druck und Papier
– Hauptvorstand –
Sitz Stuttgart

(gez.) Herbert Schwiedel

Stichwortverzeichnis

Magere Ziffern = Seitenzahl, ff. = fortlaufende oder folgende Seiten

fette Ziffern = Paragraphen (§), Protokollnotizen (**PN**), Auslegungsvereinbarungen (**AV**), gemeinsame Hinweise (**GH**), MTV-Anhänge (**A, B, C, D, E**), Schlussbestimmungen (**SB**), Vereinbarung über Vertrauensleute (**VL**), Anlage zum Lohnrahmentarifvertrag (**AL**), Vereinbarung über die Ausbildung von Druckern zu Tiefdruckern (**TD**)

A	Abstapeln durch Hilfskräfte an Tiefdruckrotationen, Betriebsvereinbarungszwang103/ C
Abgeltung	Abstrakte Lohngruppenbeschreibungen
– unzulässig bei Urlaub 340/ § 10	– Bewertungskriterien sind nicht
– Urlaub, wenn bei Ausscheiden nicht abgenommen werden kann . . . 340/ § 10	kumulativ157/ § 3
Abgeltungspauschale für	– für gewerbliche Arbeitnehmer155ff./ § 3
Kontoführungskosten bei bargeldloser Lohnzahlung154/ § 2	Abstrakte Merkmale (Lohngruppenbeschreibung)
Abgruppierung	– Vorrang der158/ § 4
– bei Facharbeitern wegen Materialtransporten nicht statthaft . . .158/ § 4	Abteilung siehe Betriebsabteilung
– bei Facharbeitern wegen Reinigungsarbeiten nicht statthaft . . .158/ § 4	Abteilungen
– bei Facharbeitern wegen Wartungsarbeiten nicht statthaft158/ § 4	– Definition 43/ GH
– für zeitweilig geringerwertige Tätigkeiten nicht statthaft158/ § 4	Abteilungsleiter
Ablehnung tariflicher Ansprüche	– Maschinenbesetzung ohne 98/ C
– Ausschlussfristen für die Klageerhebung bei 39ff./ § 15	– zählen nicht als Gehilfe in Ausbildungsskalen113ff./ E
Abrechnungszeitraum	Abweichende Arbeitszeit
– (Lohnabrechnung)154/ § 2	– Chemigrafie 93/ B
– Lohnabrechnung16/ § 3	Abziehbilderdruckereien
Abrufarbeit	– MTV gilt für11/ § 1
– Ansagefrist bei Teilzeitarbeit 4 Tage . . .19/ § 3	Abziehbilderfertigung (keramische)
– Urlaubstage 31ff./ § 10, 58ff./GH	– Zulage für 88/ A
Absaugpflicht bei Bestäubung 87/ A	Abzüge vom Lohn/Arbeitnehmerhaftung
Abschlussprüfung Auszubildende verspätet	– In der Regel nicht statthaft 42/ GH
– Nachzahlung des Gehilfenlohnes109ff./ E	Änderungskündigung bei Rationalisierung, Erklärungsfrist bei149/ § 7
– Vergütungssätze nach dem 3. Ausbildungsjahr109ff./ E	Änderungskündigung
Absenkung tariflicher Arbeitszeit bei Beschäftigungssicherung 20/ § 4	– Rationalisierungsmaßnahmen, infolge 39/ § 14
	Ärztliche Untersuchung
	– bei Auszubildenden1126/ E

- im Tiefdruck105/C
- Lohnfortzahlung 35/**§ 11**, 70/**GH**
- Akkordarbeit in aller Regel nicht bei Auszubildenden110/E
- Akzidenzdruckereien
 - MTV gilt für11/**§ 1**, 42/**GH**
- Allgemeine Bestimmungen des MTV12/**§ 2**
- Altersfreiheit 34/**§ 10**
- Altersfreiheit 34/**§ 10**
 - Lohnfortzahlung 34/**§ 10**
- Andruckmaschinen im Tiefdruck
 - Betriebsvereinbarungszwang über Besetzung104/C
- Angestellte/Arbeiter
 - Definition11/**§ 1**
- Angestelltentätigkeit bei Texterfassung und -bearbeitung strittig169/PN
- Anhänge MTV
 - Kündigungsfrist114ff./**E**, **SB**
- Anilindruckwerk an Buchdruckrotation gilt als Eindruckwerk100/C
- Anlageart der vermögenswirksamen Leistung177/**§ 3**
- Anrechnung
 - Arbeitszeitverkürzung, keine ... der Pausen16/PN
 - Arbeitszeitverkürzung, keine ... der Überlappzeiten16/PN
- Anrühren von Bronze im offenen Gefäß
 - Zulage für 88ff./**A**
- Ansagefrist
 - Abrufarbeit (Unständig Beschäftigte) bei Teilzeitarbeit 4 Tage19/**§ 3**
 - Überstunden 21/**§ 5**
- Anspruch auf
 - vermögenswirksame Leistung175/**§ 2**, 180/**AV**
 - vermögenswirksame Leistung, Unterbrechung des175/**§ 2**, 180ff./**AV**
- Anspruch
 - Entschädigung bei Unterschreitung der Ansagefrist für Überstunden 21/**§ 5**
 - Freischichten, trotz Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsverhinderung oder Kurzaufenthalt17/**§ 3**
 - 5-Tage-Woche14/**§ 3**
 - Jahresleistung 28/**§ 9**
 - Pauschale bei Antritt des Urlaubs 32/**§ 10**
 - Pausen, zusätzliche bei Überstunden 22/**§ 5**
 - Ratsuche bei Betriebsfremden bei Unfall- und Gesundheitsgefahren13/**§ 2 a**
 - Teilzeitbeschäftigte auf Freischichten18/**§ 3**
 - Überstundenzuschlag bei Feiertagsbezahlung 23/**§ 6**
 - unbezahlte Freizeit12/**§ 2**
 - Unterbrechung von Dauernachtarbeit16/**§ 3**
 - Urlaub 31/**§ 10**
 - freie Tage bei Arbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen15/**§ 3**
 - Zusammenhängende freie Tage15/**§ 3**
 - Zusatzurlaub für Schwerbehinderte 31/**§ 10**
- Ansprüche
 - Ablehnung tariflicher, Ausschlussfristen für die Klageerhebung bei 39ff./**§ 15**
- Anteilige Jahresleistung 28ff./**§ 9**
- Anteiliger Urlaub 31ff./**§ 10**
- Antrittsgebühr
 - an Feiertagen 24ff./**§ 7**
 - an Sonntagen 24ff./**§ 7**
 - Ausschlussfrist für Geltendmachung 39ff./**§ 15**
 - für „Packer“ nicht vorgeschrieben 24ff./**§ 7**
 - ist ein Sonn- und Feiertagszuschlag 25/**§ 7**
 - Packer/Versand 24ff./**§ 7**
 - verringerte 25/**§ 7**
- Arbeit
 - an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen, Antrittsgebühr 24ff./**§ 7**
 - Verpflichtung zu ordentlicher12/**§ 2**

- Arbeitgeber-Anspruch nur auf Normalleistung154/**§ 2**
- Arbeitgeber erhält Mitteilung über Vertrauensleute172/**VL**
- Arbeitnehmer-Beschwerderecht über Arbeitsbedingungen13/**§ 2 a**
- Arbeitnehmerhaftung
 - Einschränkung der 42/**GH**, 91/**A**
- Arbeitsbeginn
 - Verpflichtung zu pünktlichem12/**§ 2**
- Arbeitsbereitschaft
 - Definition 46/**GH**
 - einzelvertraglich vereinbaren14/**§ 3**
 - Heizer14/**§ 3**
 - Kraftfahrer14/**§ 3**
 - Maschinisten14/**§ 3**
 - Pförtner14/**§ 3**
 - sonstige fachfremde Arbeitnehmer14/**§ 3**
 - Wächter14/**§ 3**
- Arbeitsende12/**§ 2**, 14ff./**§ 3**
- Arbeitsentgelt
 - Definition im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes 37/**§ 12**
 - Zahlungspflicht des Arbeitgebers12/**§ 2**
- Arbeitserschweris durch Abweichung von Normalausstattung an Tiefdruckrotation, Betriebsvereinbarungszwang bei103/C
- Arbeitsfrieden siehe Friedenspflicht
- Arbeitsgericht
 - Lohnfortzahlung bei Tätigkeit als Beisitzer am 35/**§ 11**
- Arbeitskleidung im Tiefdruck
 - Entschädigung für fehlende105/C
 - Recht auf105/C
- Arbeitslohn
 - Ausschlussfrist für Geltendmachung 39ff./**§ 15**
- Arbeitslose
 - Einstellung zur Vermeidung von Überstunden 20/**§ 4**
- Arbeitsmangel siehe Kurzarbeit
- Arbeitsmittel für Korrektoren 96/**B**
- Arbeitsordnung siehe Betriebsvereinbarung über die Ordnung des Betriebes
- Arbeitsplatz
 - Anspruch auf Erhaltung des147/**§ 5**
 - für Korrektoren 96/**B**
 - Recht auf zeitweiliges Verlassen des 88/**A**
- Arbeitsplatzsuche
 - bezahlte Freistellung 39/**§ 14**
- Arbeitsräume
 - Verbot von Einzelbeschäftigung in 88/**A**
- Arbeitsruhe
 - 1. Mai 24/**§ 7**
- Arbeitsstoffe
 - Gefahrstoffe, Sicherheitsdatenblätter13/**§ 2 a**
- Arbeitstechniken (neue)
 - Tarifverhandlungen bei 90ff./**A**
- Arbeitsunfähigkeit
 - Lohnfortzahlung 37/**§ 12**
 - trotzdem Anspruch auf Freischichten17/**§ 3**
- Arbeitsverhinderung 35ff./**§ 11**
 - aus persönlichen Gründen 35ff./**§ 11**
 - Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers12/**§ 2**
 - Entschädigungspflichtig 35/**§ 11**
 - gemäß § 616 BGB 35/**§ 11**
 - trotzdem Anspruch auf Freischichten17/**§ 3**
 - wegen Betriebsstörung 36/**§ 11**
- Arbeitsversäumnis
 - Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers12/**§ 2**
- Arbeitsvertrag bei Finanzierung einer Zweitausbildung 90/**A**

- Arbeitsvorbereitung
- bei der Druckformherstellung, Facharbeitervorrang für 93/**B**
 - Manuskripte für die Datenerfassung, Facharbeiter vorrang für 93/**B**
- Arbeitszeit 14ff./**§ 3**
- Arbeit an Heiligabend, Silvester und den Samstagen vor Ostern und Pfingsten ..18ff./**§ 3**
 - Arbeitsbereitschaft14/**§ 3**
 - Betriebe ohne Betriebsrat19/**§ 3**
 - Betriebsvereinbarung12/**§ 2**
 - Bewachung der Betriebsanlagen15/**§ 3**
 - bzw. Wartung von Betriebsmitteln15/**§ 3**
 - Dauer der14/**§ 3**
 - Heiligabend18ff./**§ 3**, 44ff./**GH**
 - Instandsetzung/Reparatur15/**§ 3**
 - Montag bis Freitag14/**§ 3**
 - Ostern18/**§ 3**, 44ff./**GH**
 - Pfingsten18/**§ 3**, 44ff./**GH**
 - Schichtarbeit, Besonderheiten der16ff./**§ 3**
 - 38-Stunden-Woche14/**§ 3**
 - Silvester18/**§ 3**, 44ff./**GH**
 - Sonn- und Feiertage15/**§ 3**
 - Teilzeitarbeit19/**§ 3**
 - Überwachung der Versorgungsanlagen ..15/**§ 3**
 - Versetzte, ist Wechselschicht ...17/**§ 3**, 46/**GH**
 - Verteilung der14ff./**§ 3**
 - Zeitschriften14ff./**§ 3**, 43/**GH**
- Arbeitszeit (abweichende/flexible)
- Betriebsvereinbarungszwang/ Voraussetzung15ff./**§ 3**
 - Chemigrafie 93/**B**
- Arbeitszeitverkürzungsverrechnung
- Anrechnung, keine ... der Pausen17/**PN**
 - Anrechnung, keine ... der Überlappzeiten17/**PN**
- Arbeitszeitverteilungspläne
- allgemein15ff./**§ 3**
 - Anspruch auf zusammenhängende freie Tage, wenn15/**§ 3**
 - Betriebsvereinbarungszwang14ff./**§ 3**, 16/**§ 3**
 - Definition15/**§ 3**, 43/**GH**
- Arztbesuch
- Lohnfortzahlung bei 35ff./**§ 11**, 70/**GH**
- Aufenthaltsräume
- Einrichtung von 88/**A**
- Aufgabe siehe Zuständigkeit
- Aufrundung beim Urlaub 32/**§ 10**
- Aufsichtsführende
- Zulagen für 89/**A**
- Ausbildung
- der Auszubildenden, trotz Kurzarbeit reguläre110/**E**
 - nur bei Ausbildungsberechtigung109/**E**
 - nur während der Tagesarbeitszeit109/**E**
 - und Zeitplan, bei Tiefdruck114/**E**
 - (verkürzte) bei Berufswechsel 89ff./**A**
 - zum Endlosdrucker, Facharbeitervorrang106/**C**
 - zum Endlosdrucker, Recht auf Lohnfortzahlung106/**C**
 - zum Tiefdrucker, Abweichungen vom Stoff114/**AT**
 - zum Tiefdrucker, Bescheinigungspflicht des Arbeitgebers ..114/**E**
 - zum Tiefdrucker, Dauer113ff./**E**
 - zum Tiefdrucker, Stoffplan und Zeitplan113ff./**E**
- Ausbildung (zusätzliche)
- Kostenerstattung für Auszubildende bei ..109/**E**
 - von Endlosdruckern zu Tiefdruckern ..113ff./**E**
- Ausbildung
- (Zweit-), Berufswechsel ohne 89ff./**A**
 - (Zweit-), Bezahlung bei 90/**A**
- Ausbildungsrichtlinien für Maschinensetzer ... 95/**B**
- Ausbildungsskalen (Ausbildungsstaffeln) für
- Buchbinder113/**E**
 - Buchdrucker111/**E**
 - Chemigrafen112/**E**
 - Druckformhersteller Tiefdruck111/**E**
 - Flachdrucker112/**E**
 - Fotografen112/**E**
 - Galvanoplastiker111/**E**

- Kartographen112/**E**
 - Kupferstecher112/**E**
 - Lithographen112/**E**
 - Notenstecher112/**E**
 - Offsetdrucker112/**E**
 - Offsetvervielfältiger112/**E**
 - Retuscheure112/**E**
 - Rotationsdrucker112/**E**
 - Schriftsetzer111/**E**
 - Stereotypeure111/**E**
 - Tiefdrucker111/**E**
- Ausbildungsskalen
- durchschnittliche Gehilfenzahl maßgeblich für113/**E**
 - Fachausschuss kann Ausnahmen beschließen113/**E**
 - Gehilfen der dritten Schicht zählen nicht113/**E**
- Ausbildungsskalen ... rechnen nicht zur Zahl der Gehilfen
- Abteilungsleiter113/**E**
 - Faktoren113/**E**
 - Korrektoren113/**E**
 - Maschinensetzer113/**E**
 - Meister113/**E**
 - Saalmeister113/**E**
- Ausbildungsvergütung
- Beträge im Ausbildungsvertrag erhöhen sich109ff./**E**, 159/**§ 5**
- Ausbildungsvertrag
- bedarf der Schriftform109/**E**
- Ausbildungszeit Maschinensetzer 95/**B**
- Ausfall von Arbeitszeit siehe Arbeitsverhinderung
- Ausfalltage
- Zuschläge für 23/**§ 6**
- Ausgleichstage siehe Freistellung (bezahlte)
- Wochenarbeitszeitverlängerung14/**§ 3**
- Auslegung von Tarifverträgen
- Schiedsgericht140/**§ 2**
- Ausnahme bei Fachkräftemangel (Betriebsvereinbarungszwang) ... 91/**A**, 107/**D**
- Ausnahme
- Zeitschriftenproduktion, am Samstag nur wenn14ff./**§ 3**
- Ausschlussfristen 39ff./**§ 15**
- Geltendmachung tariflicher Ansprüche 39ff./**§ 15**
- Ausschmelzen der Krätze
- Zulage für das 88/**A**
- Aussperrung siehe Friedenspflicht
- Aussperrungen 40/**§ 16**
- Auswahlverfahren
- für Korrektoren 96/**B**
 - für Maschinensetzer 95/**B**
- Auszahlungszeitpunkt
- Jahresleistung 28ff./**§ 9**
 - Urlaubsgeld 32/**§ 10**
- Auszubildende
- Anspruch auf Fahrtkostenerstattung ...109/**E**
 - Anspruch auf Jahresleistung 28/**§ 9**
 - Anspruch auf Kostenerstattung zusätzlicher Fachausbildung109/**E**
 - Anspruch auf Schulgeldkostenerstattung 109/**E**
 - Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes 34/**§ 10**
 - Berichtsheftführung während der Arbeitszeit109/**E**
 - erhalten vermögenswirksame Leistung175/**§ 2**
 - Gültigkeit der Vergütungssätze nach dem 3. Ausbildungsjahr ...109ff./**E**, 159/**§ 5**
 - in aller Regel kein Akkord110/**E**
 - Lohnrahmentarifvertrag gilt für153/**§ 1**
 - MTV gilt für11/**§ 1**
 - nicht als/mit Hilfskraft beschäftigen ...110/**E**
 - ohne Gehilfen im Betrieb nur einen ...113/**E**
 - regelmäßige medizinische Untersuchung im Tiefdruck,112/**E**
 - trotz Kurzarbeit reguläre Ausbildung ...110/**E**

- Vergütungsgruppen in fester Relation zum Facharbeiterecklohn159/§5
- Vergütungssätze jeweils im Lohn-tarifvertrag109/E, 159/§5
- Auszubildender, Regelungen bei Beschäftigungssicherung 20/§4
- Auszubildender an Rollenoffsetmaschine
 - erst nach dem 16. Lebensjahr110/E
 - erst nach der Zwischenprüfung110/E
- Auszubildender, Übernahme bei Beschäftigungssicherung 20/§4
- Auszubildender, Überstunden
 - Bezahlung von109/E
 - erst nach dem 16. Lebensjahr109/E
 - nur in besonderen Fällen109/E
- Auszubildender, verspätete Abschlussprüfung
 - Nachzahlung des Gehilfenlohnes109ff./E
 - Vergütungssätze nach dem 3. Ausbildungsjahr109ff./E
- B**
- Bargeldlose Lohnzahlung
 - möglich154/§2
 - Pauschalabgeltung für Kontoführungskosten154/§2
- Bedienungsebene Offsetrotation
 - Definition102/PN
- Befristete Arbeitsverhältnisse
 - Anspruch auf Jahresleistung 29/§9
 - Kündigungsfrist 39/§14, 71/GH
 - Urlaubsanspruch wenn mehr als 20 Tage ... 31/§10, 58ff./GH
- Beginn
 - Sonntagsarbeit 24/§7
- Beginn und Ende
 - Arbeitszeit12/§2
 - der Schichtwoche, Betriebsvereinbarungszwang16/§3
 - zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit 26/§8
- Behördengang
 - Lohnfortzahlung 35/§11
- Beiheftung
 - erhöhte Maschinenbesetzung bei 98/C
- Beisitzer
 - am Arbeits- und Sozialgericht, Lohnfortzahlung für 35/§11
- Belästigungen
 - Mitwirkung der Berufsgenossenschaft bei neuen 89/A
 - Tarifverhandlungen bei neuen erheblichen 89/A
- Belastungen
 - gesundheitsgefährdende13/§2a
- Benachrichtigungspflicht bei Arbeitsverhinderung12/§2
- Benachteilungsverbot bei Vertrauensleuten172/VL
- Berechnung
 - Durchschnittslohn, Urlaub der Teilzeitbeschäftigten 32ff./§10, 68ff./GH
 - Urlaubsdurchschnittslohn bei Lohn erhöhungen 32ff./§10, 59ff./GH 33/§10, 64ff./GH
 - Urlaubsdurchschnittslohn bei/nach Kurzarbeit 33ff./§10, 67/GH
 - Urlaubstage 31/§10, 58ff./GH
 - zusätzliches Urlaubsgeld ... 34/§10, 68ff./GH
 - zusätzliches Urlaubsgeld bei Auszubildenden 34/§10, 68ff./GH
- Berechnungsbasis für Jahresleistung 28/§9
- Berechnungszeitraum
 - Durchschnittsverdienst bei Lohnfortzahlung 37/§12
 - Urlaubsberechnung bei Zeiten ohne Arbeitsentgelt im 33/§10
- Bereitstellung der erforderlichen
 - Hilfskräfte, Recht auf 91/A
 - Werkzeuge, Recht auf 92/A

- Berichtsheftführung während der Arbeitszeit eines Auszubildenden109/E
- Berufliche Lehrgänge
 - Anspruch auf unbezahlte Freizeit bei ...12/§2
- Berufsausbildung in der Druckindustrie, zukünftiger Tarifvertrag über ... 90/A, 90/PN
- Berufsgenossenschaft wirkt mit bei neuen Belästigungen 89/A
- Berufsschule
 - Fahrtkostenerstattung für Auszubildende109/E
 - nächstgelegene mit Fachklasse110/E
- Berufswechsel
 - ohne Zweitausbildung 89ff./A
 - Tarifanspruch auf147/§5
 - verkürzte Ausbildung bei 90/A
- Beschäftigungsdauer siehe Betriebszugehörigkeit
- Beschäftigungspflicht für die erforderlichen Hilfskräfte
 - Ausnahme für die Kleinbetriebe 91/A
 - Grundsatz 91/A
- Beschäftigungssicherung 20/§4
 - Absenkung tariflicher Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung 20/§4
 - Auszubildende, Regelungen für 20/§4
 - Entfall Jahresleistung und/oder zusätzliches Urlaubsgeld, ganz oder teilweiser 20/§4
 - Kündigungsausschluss 20/§4
 - Übernahme von Auszubildenden 20/§4
 - Überstunden vermeiden durch Einstellen von 20/§4
 - Verhandlungsbeteiligung und Zustimmung der Tarifvertragsparteien ... 20/§4
 - Vermeidung von Entlassungen 20/§4
- Bescheinigungspflicht des Arbeitgebers
 - über vermögenswirksame Leistung ...176/§2
- Bescheinigungspflicht des Arbeitgebers über zusätzliche Ausbildung zum Tiefdrucker114/E
- Beschränkung von Dunkelkammerarbeit ... 87/A
- Beschwerderecht
 - über Arbeitsbedingungen13/§2a
- Besetzung
 - am Rollenstern bei Buchdruckrotation, Betriebsvereinbarungszwang100/C
 - an Tiefdruckrotation, Betriebsvereinbarungszwang103/C
 - an Tiefdruckrotation mit Hilfskräften ...103/C
 - außerhalb des Fortdrucks an Tiefdruckrotation104ff./C
 - Bogendruckmaschinen mit Fachkräften ... 99/C
 - Bogendruckmaschinen mit Hilfskräften ... 99/C
 - Buchdruckrotation, Betriebsvereinbarungszwang100ff./C
 - Buchdruckrotation mit Fachkräften ... 99ff./C
 - Buchdruckrotation mit Fachkräften bei Vier-Farb-Druck100/C
 - Buchdruckrotation mit Hilfskräften101/C
 - Endlosrotation106/C
 - Erschwernissen an Offsetrotation101/C
 - Erschwernissen an Offsetrotation, Betriebsvereinbarungszwang101/C
 - Graviereinheit 97/B
 - Offsetrotation Hilfskräfte102/C
 - Offsetrotation mit Fachkräften101ff./C
 - Rollenstern Offsetrotation102/C
 - Rollenstern Tiefdruckrotation103/C
 - siehe Maschinenbesetzung
 - Spezialrotationsmaschinen, Betriebsvereinbarungszwang101/C
 - Tiefdruckrotation Fachkräfte102ff./C
 - Tiefdruckzylinder-Bearbeitung 97/B
- Besetzungsnorm an Tiefdruckrotation, Verbot der Unterschreitung der104/C
- Bestäubung
 - Absaugpflicht bei 87/A
- Bestäubungsmittel
 - Gewährleistungspflicht des Herstellers ... 87/A
 - Gutachtenpflicht bei 87/A
- Bestehende betriebliche Regelungen bei Flexibilisierung der Arbeitszeit16/§3

- Betriebliche Gründe
- Ausnahme von zusammenhängenden freien Tagen wegen „betrieblicher Erfordernisse“ oder zugunsten von Freizeitblöcken . . . 15/**§ 3**
 - Schichtpläne (Arbeitszeitverteilungspläne) . . . 15ff./**§ 3, 43/GH**
 - Urlaubsverlegung und Regressanspruch . . . 58/**GH**
 - Überstunden Auszubildender nur in „besonderen Fällen“ . . . 109/**E**
- Betriebsabteilungen
- Definition . . . 43/**GH**
- Betriebsbegehungen sind durch
- Fachausschuss durchzuführen . . . 110/**E**
- Betriebsrat
- Beschwerderecht über Arbeitsbedingungen . . . 13/**§ 2 a**
 - Betriebe, ohne ... Arbeitszeitregelungen . . . 19/**§ 3**
 - Schuldfrage bei Schaden . . . 42/**GH**
 - Urlaubsplan . . . 58/**GH**
 - Verlangt Gesundheitsschutz . . . 13/**§ 2 a**
 - Zeitraum für Durchschnittslohnberechnung bei Urlaub . . . 33/**§ 10, 62ff./GH**
- Betriebsratsaufgabe
- Einhaltung tariflicher Bestimmungen . . . 12/**§ 2**
- Betriebsstörung
- zumutbare Arbeiten . . . 36/**§ 11**
 - Lohnfortzahlung bei . . . 36/**§ 11**
- Betriebsunfall
- Sterbegeld . . . 38/**§ 13, 70/GH**
- Betriebsurlaub siehe Urlaub
- Betriebsvereinbarung
- über die Ordnung des Betriebes . . . 12/**§ 2**
 - Günstigkeitsprinzip bei Betriebsvereinbarungen über die Ordnung des Betriebes . . . 12/**§ 2**
- Betriebsvereinbarungszwang
- Arbeiterschwerinis durch Abweichung von Normalausstattung an Tiefdruckrotation . . . 104/**C**
 - bei Flexibilisierung der Arbeitszeit . . . 15ff./**§ 3**
 - Arbeitszeitverteilungspläne . . . 15ff./**§ 3, 43/GH**
 - Beginn und Ende der Schichtwoche . . . 16/**§ 3**
 - Besetzung am Rollenstern bei Buchdruckrotation . . . 101/**C**
 - Besetzung an Andruckmaschinen Tiefdruckrotation . . . 104/**C**
 - Besetzung bei Erschwernissen an Offsetrotationen . . . 101/**C**
 - Besetzung Buchdruckrotation . . . 100/**C**
 - Besetzung Spezialrotationsmaschinen . . . 101/**C**
 - Besetzung Tiefdruckrotation . . . 103/**C**
 - Einsatz von Fachfremden als Fachkräfte . . . 91/**A**
 - Freizeitausgleich für Sonntagsarbeit . . . 15/**§ 3**
 - Hilfskräfteeinsatz für Facharbeiter . . . 91/**A**
 - Hilfskräfte für die Produktabnahme (abstapeln) an Tiefdruckrotation . . . 103/**C**
 - Kurzarbeit . . . 14/**§ 3**
 - Mittagspause . . . 18/**§ 3**
 - Papierbeschickung Offsetrotation . . . 102/**C**
 - Pausen . . . 12/**§ 3**
 - Pausenverlängerung . . . 12/**§ 3**
 - Schichtarbeit . . . 12/**§ 3**
 - Tiefdruckrotation Besetzung . . . 103/**C**
- Betriebszugehörigkeit
- begründet besonderen Kündigungsschutz . . . 39/**§ 14, 71ff./GH**
 - Definition . . . 38/**§ 13, 70ff./GH**
 - im Sinne des Rationalisierungs-schutzvertrages . . . 148/**§ 6, 149/§ 8**
 - im Sinne des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen . . . 175/**§ 2**
- Bewertungskriterien der abstrakten Lohngruppenbeschreibungen nicht kumulativ . . . 157/**§ 3**
- Bezahlte Freistellung zur Arbeitsplatzsuche . . . 39/**§ 14**
- Bezahlung
- bei Zweitausbildung . . . 90/**A**
 - 1. Mai . . . 24/**§ 7**
 - Feiertage . . . 23/**§ 6, 24ff./§ 7, 26ff./§ 8**
50 bis 57/**GH**

- Pausen bei Überstunden . . . 22/**§ 5, 48/GH**
 - Überstunde, halbe . . . 21ff./**§ 5**
 - Überstunden . . . 21ff./**§ 5, 26ff./§ 8, 48/GH**
 - Verkürzte Schichten vor Feiertagen . . . 18ff./**§ 3, 44ff./GH**
 - von Überstunden bei Auszubildenden . . . 109/**E**
- BGB
- § 616 begründet Lohnfortzahlungsanspruch . . . 35/**§ 11**
 - § 616 behandelt Arbeitsverhinderung . . . 35/**§ 11**
 - § 622 begründet bei längerer Betriebszugehörigkeit besonderen Kündigungsschutz . . . 39/**§ 14, 70ff./GH**
 - § 626 regelt fristlose Kündigung . . . 39/**§ 14, 71/GH**
- Bilderstellungsgeräte
- Facharbeiterbindung für alle elektronischen . . . 93/**B**
- Bilderstellungssysteme
- Facharbeiterbindung für alle elektronischen . . . 93/**B**
- Bildschirmkorrektur
- Entlohnung bei . . . 96/**B**
- Bildschirmtätigkeit
- Pausen bei . . . 87/**A**
- Bildungsurlaub, Wahrnehmung des gesetzlichen . . . 12/**§ 2**
- Bilderdruckereien
- MTV gilt für . . . 11/**§ 1**
- Blech-(Metall-) Druckereien
- MTV gilt für . . . 11/**§ 1**
- Bleigießmaschinen
- Facharbeiterbindung für . . . 94/**B**
- Bleisatz
- Facharbeiterbindung für . . . 93ff./**B**
- Bleisetzmaschinen
- Facharbeiterbindung für . . . 94/**B**
- Bogendruck
- Definition Facharbeit . . . 98/**C**
 - Definition Hilfsarbeit . . . 98/**C**
- Bogendrucker vertritt Rotationsdrucker . . . 98/**C**
- Bogendruckmaschinen
- Besetzung mit Fachkräften . . . 99/**C**
 - Besetzung mit Hilfskräften . . . 99/**C**
- Bromsilberkunstanstalten
- MTV gilt für . . . 11/**§ 1**
- Bronzierarbeiten
- Jugendverbot für . . . 88/**A**
- Bronziermaschinen
- Jugendverbot für Reinigung von . . . 88/**A**
 - Zulage für Reinigung der . . . 89/**A**
- Bronzierräume
- Zulage für Reinigung von . . . 89/**A**
- Bruttoverdienst (tariflicher), Definition . . . 32ff./**§ 10, 59ff./GH**
- Buchbinder
- Ausbildungsskalen für . . . 113/**E**
- Buchbindereiabteilungen von Druckereibetrieben
- MTV gilt für . . . 11/**§ 1**
- Buchdrucker
- Ausbildungsskalen für . . . 111/**E**
- Buchdruckereien
- MTV gilt für . . . 11/**§ 1**
- Buchdruckrotation
- Anilindruckwerk gilt als Eindruckwerk . . . 100/**C**
 - Besetzung mit Fachkräften . . . 100/**C**
 - Besetzung mit Fachkräften bei Vier-Farb-Druck . . . 100/**C**
 - Besetzung mit Hilfskräften . . . 101/**C**
 - Betriebsvereinbarungszwang Besetzung am Rollenstern . . . 101/**C**
 - Betriebsvereinbarungszwang für Besetzung . . . 100ff./**C**
 - Definition . . . 99/**C**
 - Definition einer Druckeinheit . . . 100/**C**

- Definition eines Buntdruckwerkes100/C
- Definition eines Eindruckwerkes100/C
- Facharbeiterbindung 99/C
- Buntdruckwerke
 - an Buchdruckrotation, Definition100/C
 - an Buchdruckrotation, Zulage für 89/A
 - zusätzliche Bedienung100/C
- C**
- Chemigrafen
 - Ausbildungsskalen für112/E
- Chemigrafie
 - abweichende Arbeitszeit in 93/B
- Chemigrafische Anstalten
 - MTV gilt für11/§ 1
- D**
- Datenerfassung für die Satzherstellung
 - Facharbeitervorrang 95/B
- Dauernachtarbeit
 - Anspruch auf Unterbrechung von16/§ 3
 - siehe Nachtarbeit
- Definition
 - Abteilungen 43/GH
 - Angestellte11/§ 1
 - Arbeitsbereitschaft 46/GH
 - Arbeitsentgelt, im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes 37/§ 12
 - Arbeitszeit14/§ 3
 - Betriebsabteilungen 43/GH
 - Betriebsvereinbarung über die Ordnung des Betriebes12/§ 2
 - Betriebszugehörigkeit 38/§ 13, 70ff./GH
 - Betriebszugehörigkeit im Ratio-Schutzvertrag 148/§ 6
 - Bruttoverdienst (tariflicher) .. 32ff./§ 10, 59/GH
 - Buchdruckrotationsmaschine 99/C
 - Buntdruckwerk einer Buchdruckrotation100/C

- der Bedienungsebenen einer Offsetrotation102/PN
- Doppeldruckwerk einer Offsetrotation .101/PN
- Druckeinheit Buchdruckrotation100/C
- Durchschnittslohn 37/§ 12
- Durchschnittsverdienst 37/§ 12
- Eindruckwerk einer Buchdruckrotation ..100/C
- einer normalausgestatteten Tiefdruckrotation104/C
- Endlosrotationsmaschine105/C
- Erschwernisse an Offsetrotation101/C
- Erwerbsbeschränkung154/§ 2
- Facharbeit an Buchdruckrotation 99ff./C
- Facharbeit an Endlosrotation105/C
- Facharbeit an Tiefdruckrotationen ...102ff./C
- Facharbeit beim Bogendruck 98/C
- Facharbeit beim Endlosdruck105/C
- Facharbeit beim Rotationsdruck 98/C
- Facharbeiten Weiterverarbeitung107/D
- Facharbeiter Wochenecklohn155/§ 3
- Feiertage 23/§ 6, 49/GH
- Fotosetzgeräte 94/B
- Graviereinheit 97/B
- Hilfsarbeit beim Bogendruck 98/C
- Hilfsarbeit beim Endlosdruck 98/C
- Hilfsarbeit beim Rotationsdruck 98/C
- Jahresurlaub 31/§ 10, 58/GH
- Lohnwoche16/§ 3
- Monatlicher Tariflohn 28ff./§ 9
- Nachtarbeit18/§ 3
- Nachtschicht 27/§ 8
- Normalleistung154/§ 2
- Offsetrotationsmaschine101/C
- Rationalisierung im Ratio-Schutzvertrag147/§ 3
- regelmäßig erscheinende Zeitschriften .. 56/GH
- regelmäßig erscheinende Zeitungen ... 56/GH
- Rotationsmaschine Buchdruck 99/C
- Rotationsmaschine Dilitho 99ff./C
- Rotationsmaschine Flachdruck 99/C
- Rotationsmaschine Hochdruck 99/C
- Sonntagsarbeit 24/§ 7
- Spätschicht 27/§ 8
- ständige Nachtarbeit18/§ 3
- Stundenlohn 56ff./GH
- Tagesarbeitszeit, zuschlagsfreie 26/§ 8
- Tariflicher Wochenlohn 56ff./GH
- Teilzeitarbeit19/§ 3
- Urlaubsbezahlung 32ff./§ 10
- Urlaubsjahr 31/§ 10

- Überstunden 21ff./§ 5
- Überstunden bei Kurzarbeit 21/§ 5
- Überstunden bei Teilzeitarbeit 21/§ 5
- Vereinbarter Wochenlohn 56ff./GH
- „Verpacken“ in Richtbeispielen169/PN
- Wechselschicht17ff./§ 3
- Wochenlohn 56ff./GH
- Zeitschriften 43/GH
- „Zusammentragen“ in Richtbeispielen169/PN
- Demonstrationen,
 - erlaubt wenn DGB aufruft 40/§ 16
- DGB
 - Aufruf zu Demonstrationen 40/§ 16
 - Aufruf zu Generalstreiks 40/§ 16
- Dilitho Facharbeiterbindung
 - an Rotationsmaschinen 99ff./C
- Dilitho Rotationsmaschine
 - Definition als Buchdruckrotation 99ff./C
 - Facharbeiterbindung 99ff./C
- Divisor siehe Faktor
- Divisor, Umrechnung
 - Durchschnittsverdienst in Tagesverdienst ... 33/§ 10, 59ff./GH, 37/§ 12
- Doppeldruckwerk einer Offsetrotation ... 101/PN
- Dreizehntes Monatsgehalt siehe Jahresleistung
- Druckformhersteller Tiefdruck
 - Ausbildungsskalen für111/E
- Druckformherstellung
 - Facharbeitervorrang bei Arbeitsvorbereitung für 93/B
 - Facharbeitervorrang für alle Tätigkeiten der 93/B
 - Hilfskräfte nur bei „Start-Stop-Funktion“ 93ff./B
- Druckformvorbereitung im Tiefdruck
 - Zusatzurlaub für 105/C
- Drucksachengestaltung
 - Facharbeiterbindung für 93/B

- Dunkelkammerarbeit
 - Beschränkung von 87/A
- Durchführung von Tarifverträgen
 - Schiedsgericht 140/§ 2
- Durchschnittslohn
 - Berechnung, Urlaub der Teilzeitbeschäftigten 31/§ 10, 58ff./GH
 - Betriebsrat kann Zeitraum für Berechnung bei Urlaubsbezahlung und Entgeltfortzahlung verlängern 33/§ 10, 62ff./GH, 37/§ 12
 - keine Erhöhung durch Feiertagsbezahlung 32ff./§ 10
 - Krankheit 37/§ 12
 - Urlaub bei/nach Kurzarbeit, Berechnung des 34/§ 10, 67/GH
 - Urlaub, Berechnung des 32ff./§ 10, 59ff./GH
- Durchschnittslohnberechnung ohne vermögenswirksame Leistung175/§ 2
- Durchschnittsverdienst
 - Definition 37/§ 12
 - Jahresleistung wird nicht berücksichtigt 30/§ 9
 - Entgeltfortzahlung, Berechnungszeitraum 37/§ 12
- E**
- Ecklohn
 - Definition155/§ 3
 - Vergütungsgruppen für Auszubildende in fester Relation zum159/§ 5
- Ehrenämter
 - Lohnfortzahlung und Freizeitausgleich bei Schichtarbeit 35/§ 11
- Eignungsprüfung am Perforator 95/B
- Einarbeitungszeit
 - entfällt bei vorheriger ähnlicher Tätigkeit157/§ 3
 - von Hilfskräften, niedrigere Entlohnung während157/§ 3

- Eindruckwerk
- an Buchdruckrotation, Anilindruckwerk gilt als100/C
 - an Buchdruckrotationen, Zuschlag für zusätzliche Bedienung 89/A
 - bei Buchdruckrotation, Definition 99/C
 - zusätzliche Bedienung von
- Eingruppierung nach der überwiegenden Tätigkeit (Überwiegendheitsprinzip)158/§4
- Eingruppierung von Facharbeitern, keine niedrigere wegen
- Materialtransporten158/§4
 - Reinigungsarbeiten158/§4
 - Wartungsarbeiten158/§4
- Einhaltung
- tariflicher Bestimmungen, Betriebsratsaufgabe12/§2
- Einlassungszwang vor dem Schiedsgericht
- Tarifvertragsparteien140/§1
- Einsatz von (Betriebsvereinbarungszwang)
- Fachfremden als Fachkräfte 91/A
 - Hilfskräften als Fachkräfte 91/A
- Einschränkung, Arbeitnehmerhaftung der 42/GH
- Einzelbeschäftigung in Arbeitsräumen
- Verbot von 88/A
- Elektronische Bildherstellungsgерäte
- Facharbeiterbindung für alle 93/B
- Endlosdruck
- Definition der Facharbeit 98/C
 - Definition der Hilfsarbeit 98/C
- Endlosdrucker
- Facharbeitervorrang bei Ausbildung106/C
 - Lohnfortzahlung bei Ausbildung106/C
 - Zusatzausbildung zum Tiefdrucker113ff./E
- Endlosformulardruck, Abgrenzung zu höherwertigem Endlosdruck169/PN
- Endlosrotation
- Besetzung106/C
 - Definition Facharbeit105/C
 - Facharbeiterbindung105/C
- Endlosrotationsmaschinen
- Definition105/C
- Entgeltfortzahlungsgesetz 37ff./§12
- Entlassung
- in Folge Rationalisierung149/§7
 - in Folge Rationalisierung, Entschädigung bei149/§8
 - Rationalisierungsmaßnahmen, infolge 39/§14
- Entlohnung
- (niedrigere) im ersten Gehilfenjahr157/§3
 - (niedrigere) von Hilfskräften während Einarbeitungszeit157/§3
 - als Korrektor 96/B
 - siehe Lohn
 - von Bildschirmkorrektur 96/B
- Entschädigung
- Entlassung in Folge Rationalisierung149/§8
 - für die Aufgabe des sozialen Besitzstandes149/§8
 - für fehlende Arbeitskleidung im Tiefdruck105/C
 - Unterschreitung der Ansagefrist für Überstunden 21/§5
- Entschädigungspflicht siehe Lohnfortzahlung
- Entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung 35ff./§11
- Entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung siehe Arbeitsverhinderung
- Entwickeln beim Fotosatz
- Facharbeitervorrang für 93/B
- Erholungsurlaub siehe Urlaub

- Erklärungsfrist
- bei Änderungskündigung wegen Rationalisierung149/§7
 - Schiedsspruch143/§8
- Erkrankung siehe Krankheit
- Erkrankungen
- Entgeltfortzahlung 37/§12
- Ermittlung einer Zeitvorgabe siehe Vorgabezeitermittlung
- Erschwernis durch Abweichung von Normalausstattung bei Tiefdruckrotation, Betriebsvereinbarungszwang bei103ff./C
- Erschwernisse an Offsetrotationen
- Betriebsvereinbarungszwang für Besetzung bei101/C
 - Definition101/C
- Erwerbsbeschränkung
- Definition154/§2
 - Tariflohn, wenn nicht anders vereinbart und durch ver.di genehmigt154/§2
- F**
- Facharbeit
- Betriebsvereinbarungszwang bei Hilfskräfteeinsatz für 91/A
 - Bogendruck, Definition 98/C
 - Buchdruckrotation, Definition 99/C
 - Endlosrotation, Definition105/C
 - Facharbeiterbindung (generelle) für alle 91/A
 - Rotationsdruck, Definition 98ff./C
 - Tiefdruckrotation, Definition102ff./C
 - Weiterverarbeitung, Definition107/D
- Facharbeiter, keine Abgruppierung oder niedrigere Eingruppierung wegen
- Materialtransporte158/§4
 - Reinigungsarbeiten158/§4
 - Wartungsarbeiten158/§4
- Facharbeiterbindung
- allgemeine und generelle für alle Facharbeiten 91/A
 - an der Endlosrotation105/C
 - an jeder Rotationsmaschine Buchdruck 99/C
 - an jeder Rotationsmaschine Dillitho (Hochdruck) 99/C
 - an jeder Rotationsmaschine Flachdruck 99/C
 - an jeder Rotationsmaschine Hochdruck 99/C
 - an jeder Tiefdruckrotation102/C
 - Ausnahme bei Fachkräftemangel (Betriebsvereinbarungszwang) 91/A
93ff./B, 106/C, 108/D
 - für Bleisetzmaschinen 94/B
 - für Drucksachengestaltung 93/B
 - für Fotosatz 93/B
 - für Fotosetzmaschinen 94/B
 - für Graviereinheiten 97/B
 - für Handsatz 93/B
 - für Montage 93/B
 - für Revision 93/B
 - für Umbruch 93/B
 - in der Weiterverarbeitung107/D
- Facharbeiterecklohn
- Definition155/§3
 - Vergütungsgruppen für Auszubildende in fester Relation zum159/§5
- Facharbeitervorrang
- an Fotosetzgeräten 94/B
 - Arbeitsvorbereitung, Druckformherstellung 93/B
 - bei Ausbildung zum Endlosdrucker106/C
 - bei Datenerfassung für Satzherstellung 95/B
 - bei Korrektoren 96/B
 - bei neuen Techniken 91/A
 - Entwickeln Fotosatz 93/B
 - für alle Tätigkeiten Druckformherstellung 93/B
 - für Perforatorarbeiten 95/B
 - Korrigieren Fotosatz 93/B
 - Montieren Fotosatz 93/B
 - Weiterverarbeitung Fotosatz 93/B
- Facharbeiterwochenecklohn
- Definition155/§3
- Fachausbildung (zusätzliche) bei Auszubildenden
- Kostenerstattung109/E

- Fachausschuss
- hat Betriebsbegehungen durchzuführen110/E
 - kann bei Ausbildungsskalen Ausnahmen beschließen113/E
- Fachbeirat
- Leistungslohn ausschließlich nach Grundlagen des154/§2
- Fachfremde Arbeitnehmer
- Arbeitsbereitschaft14/§3
 - Betriebsvereinbarungszwang bei Einsatz für Facharbeiten 91/A
 - erhalten höheren Tariflohn für die Dauer höherwertiger Tätigkeit 91/A
 - MTV gilt für11/§1, 42/GH
- Fachklasse
- nächstgelegene Berufsschule mit110/E
- Fachkräftebesetzung
- an Buchdruckrotationen100/C
 - bei Vierfarbdruck an Buchdruckrotation100/C
 - Bogendruckmaschinen 99/C
 - Offsetrotation101ff./C
 - Tiefdruckrotation103ff./C
- Fachkräftebindung aller Facharbeiten 91/A
- Fachkräftemangel
- Ausnahme von der Facharbeiterbindung ... 91/A, 106/C, 108/D
 - Betriebsvereinbarungszwang 91/A
- Fahrtkartendruckereien
- MTV gilt für11/§1
- Fahrtkostenerstattung für Auszubildende ..109/E
- Faktor siehe Divisor
- Faktoren sind keine Gehilfen im Sinne der Ausbildungsskalen111/E
- Falzapparat (zweiter)
- zusätzliche Bedienung100/C
- Familie
- Befristete Verringerung der Wochenarbeitszeit auf Wunsch des Arbeitnehmers19/§3
- Farbauszugsgeräte (fotomechanische)
- Facharbeiterbindung für alle 93/B
- Fehlen des Arbeitnehmers siehe Arbeitsverhinderung
- Feiertage
- Antrittsgebühr ... 23/§6, 24ff./§7, 53ff./GH
 - Bezahlung, Grundsatz 23/§6, 50ff./GH
 - Definition 23/§6, 49ff./GH
 - Lohnfortzahlung 23/§6
 - Tabelle gesetzlicher Feiertage 49/GH
- Feiertagsarbeit
- Mindestlohn 24/§7, 56/GH
 - siehe Sonntagsarbeit
 - Zusammentreffen verschiedener Zuschläge 27/§8
 - Zuschläge 24ff./§7, 26ff./§8, 50ff./GH 56ff./GH
- Feiertagsbezahlung
- Übersicht 50/GH
 - Überstunden 23/§6 u. PN 51ff./GH, 27/§8, 57/GH
- Ferien siehe Urlaub
- Fernbleiben von der Arbeit siehe Arbeitsverhinderung
- Fertigungsmethoden (neue)
- Tarifverhandlungen bei 90ff./A
- Flachdrucker
- Ausbildungsskalen für112/E
- Flachdruckrotationsmaschine
- Definition 99/C
 - Facharbeiterbindung 99/C
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- bestehende betriebliche Regelungen ... 16/§3
 - Betriebsvereinbarungszwang15ff./§3
 - gleich bleibender Lohn16/§3

- kurzfristige An- und Absage15ff./§3
 - Minusstunden16/§3
 - Planungsänderung15ff./§3
 - Plusstunden16/§3
 - Zeitkonten16/§3
- Forderungen
- Zeitpunkt der Übermittlung142/§7
- Fortdruck Tiefdruckrotation
- Besetzung außerhalb des104/C
- Fotografen
- Ausbildungsskalen für112/E
- Fotosatz
- entwickeln, Facharbeitervorrang für 93/B
 - Facharbeiterbindung für 93/B
 - Facharbeitervorrang für das Entwickeln von 93/B
 - Facharbeitervorrang für die Weiterverarbeitung von 93/B
 - korrigieren, Facharbeitervorrang 93/B
 - montieren, Facharbeitervorrang 93/B
- Fotosetzgeräte (manuelle Satzherstellung)
- Definition 94/B
 - Facharbeitervorrang an 94/B
- Fotosetzmaschinen (maschinelle Satzherstellung)
- Facharbeiterbindung für 94/B
 - Zusatzpause für Lüftung und Reinigung 96/B
- Frauen
- vermögenswirksame Leistung im Mutterschutz182/AV
- Freie Tage
- Freistellungstage14/§3
 - Krankheit14/§3
 - Tarifurlaub14/§3
 - wöchentliche Arbeitszeitverlängerung ...14/§3
- Freischichten
- anteilige Ansprüche17/§3
 - Lohnfortzahlung17/§3
 - Nachtarbeit18/§3
 - Teilzeitarbeit18/§3
 - Wechselschicht17ff./§3
- Freistellung
- Arbeitsplatzsuche 39/§14
 - Gesetzlicher Vorschriften, aufgrund ... 35/§11
 - §45 SGB V 35/§11
- Freistellungszeiten
- Anspruch auf Freischichten ...17/§3, 46/GH
- Freizeit
- bei wöchentlicher Arbeitszeitverlängerung14/§3
 - unbezahlte12/§2
- Freizeitausgleich
- Überstunden 21/§6
 - Zuschläge für Samstagsarbeit 26/§8
- Friedenspflicht
- endet 1 Monat nach Auslaufen oder Scheitern142/§7
- Frist
- Ausschluss für Geltendmachung tariflicher Ansprüche 39ff./§15
 - Kündigung 39/§14, 71/GH
 - (Mindestfristen) für Kündigung bei Rationalisierung148/§6
 - zur Kündigung des Rationalisierungsschutzvertrages150/§10
- ## G
- Galvanoplastikanstalten
- MTV gilt für11/§1
- Galvanoplastiker
- Ausbildungsskalen für111/E
- Gefahrstoffliche
- Verpflichtung zur Aushändigung durch Arbeitgeber13/§2a, 42/GH
- Gehilfen
- im Sinne der Ausbildungsskalen sind nicht die der dritten Schicht ...113/E, 114/E
 - nur ein Auszubildender zulässig bei fehlenden113/E

- Gehilfenjahr
– niedrigere Entlohnung im ersten157/§3
- Gehilfenzahl (durchschnittliche) maßgeblich für Ausbildungsskalen113/E
- Geldforderung
– Ausschlussfrist für Geltendmachung 39ff./§15
- Geltendmachung
– Ausschlussfristen für tarifliche Ansprüche 39ff./§15
- Geltungsbereich
– für vermögenswirksame Leistung174/§1
– MTV11/§1
– Rationalisierungsschutzvertrag146/§1
- Genehmigungspflicht für Arbeitgeber durch IG Medien/ver.di bei Unterschreiten des Tariflohns bei Erwerbsbeschränkten ...154/§2
- Generalreinigung jeder Setzmaschine, quartalsweise 96/B
- Generalstreiks, erlaubt wenn DGB aufruft 40/§16
- Geringerwertige Tätigkeiten (zeitweilige)
– bewirken keine Abgruppierung158/§4
– bewirken keine Minderbezahlung158/§4
- Gesetzliche Feiertage 23/§6
- Gesetzliche Vorschriften
– Freistellung, aufgrund 35ff./§11
- Gesundheitsgefahren
– Arbeitnehmer haben Anspruch auf Ratsuche bei Betriebsfremden13/§2a
– Beschwerderecht wenn13/§2a
– Verpflichtung zu Info durch Arbeitgeber13/§2a
- Gesundheitsschutz
– allgemein13/§2a
– Verpflichtung der Unternehmen zu13/§2a
- Gewährleistungspflicht von Bestäubungsmittelherstellern 87/A
- Gewerbliche Arbeitnehmer
– abstrakte Lohngruppenbeschreibungen für155ff./§3
– Lohngruppenstaffel für155/§3
– Lohnrahmentarifvertrag gilt für die153/§1
– vermögenswirksame Leistung für alle174/§1
- Gewerbliche Auszubildende
– Lohnrahmentarifvertrag gilt für die153/§1
– siehe Auszubildende
- Gießmaschine
– tägliche Putzzeit an der 95ff./B
- Gleich bleibender Lohn
– bei flexibler Arbeitszeit15ff./§3
- Grafitieren in Räumen ohne Absaugevorrichtung, Zulage für 89/A
- Graviereinheit
– Besetzung 97/B
– Definition 97/B
– Facharbeiterbindung 97/B
- Gutachtenpflicht bei Bestäubungsmitteln ... 87/A
- Günstigkeitsprinzip
bei Betriebsvereinbarungen über die Ordnung des Betriebes12/§2

H

- Haftung besteht nicht bei Überwachung mehrerer Maschinen 91/A
- Haftung
– Einschränkung der Arbeitnehmer 42/GH
- Handabstauben
– Zulage für 88/A
- Handbronzen
– Zulage für 88/A

- Handsatz (manuelle Satzherstellung)
– Facharbeiterbindung für 93/B
- Handtuch
– Handwaschmittel, der Betrieb sorgt für .. 88/A
- Hausarbeit
– Verbot des Mitnehmens von Arbeit nach Hause 92/A
- Heiligabend
– Arbeitszeit 18ff./§3, 44ff./GH
– Verkürzte Schichten 18ff./§3, 44ff./GH
- Heilverfahren 37ff./§12
– Lohnfortzahlung 37ff./§12
– Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers 37/§12
- Heimarbeit
– Zuschläge, Anspruch auf bei 42/GH
- Heimarbeiter
– allgemein 42/GH
– MTV gilt für11/§1
– Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistung gilt nicht für174/§1
- Heirat, Sonderurlaub 35ff./§11
- Heizer
– Arbeitsbereitschaft14/§3
– MTV gilt für11/§1
- Hilfsarbeiten
– bei Satzherstellung 94/B
– beim Bogendruck, Definition 98/C
– beim Rotationsdruck, Definition 98/C
– Endlosdruck, Definition 98/C
- Hilfskräfte
– Ausnahmen von der Pflicht zur Beschäftigung von 91/A
– Betriebsvereinbarungszwang bei Einsatz für Facharbeiten 91/A
– erhalten höheren Tariflohn für die Dauer höherwertiger Tätigkeit 91/A
– für Produktabnahme (Abstapeln) an Tiefdruckrotation, Betriebsvereinbarungszwang103/C
- in der Druckformherstellung nur für „Start-Stop-Funktion“ 93/B
– kein Arbeiten von Auszubildenden mit/als110/E
– Recht auf Bereitstellung der erforderlichen 91/A
– Recht auf erforderliche107/D
– während Einarbeitungszeit, niedrigere Entlohnung von157/§3
- Hilfskräfte-Besetzung
– Bogendruckmaschinen 99/C
– Buchdruckrotation101/C
– Offsetrotation102/C
– Tiefdruckrotation103ff./C
- Hilfskräfteeinsatz für Facharbeiten
– Betriebsvereinbarungszwang bei 91/A
- Hinterbliebenengeld und Betriebszugehörigkeit 38/§13, 68/GH
- Hochdruckrotation siehe Buchdruckrotation
- Hochdruckrotationen
– zusätzliches Bedienen eines Buntdruckwerkes 89/A
– zusätzliches Bedienen eines Eindruckwerkes 89/A
- Hochdruckrotationsmaschinen
– Definition 99/C
– Facharbeiterbindung 99/C
- Höherwertige Tätigkeit
– Fachkräfte erhalten höheren Tariflohn für die Dauer158/§4
– Hilfskräfte erhalten höheren Tariflohn für die Dauer einer 91/A,158/§4
– im Falle von Korrektorentätigkeit entsprechende Bezahlung (ohne Frist) ... 96/B
– Pauschalabgeltung für158/§4
– sonstige fachfremde Arbeitnehmer erhalten höheren Tariflohn für die Dauer einer 91/A

I

IG Medien/ver.di

- Arbeitgeber braucht Genehmigung beim Unterschreiten des Tariflohns für Erwerbsbeschränkte154/§2
- Unterrichtspflicht vor Kündigung von Vertrauensleuten172/VL

J

Jahresleistung

- Anspruch 28/§9
- Anteilige 28ff./§9
- Berechnungsbasis 28ff./§9
- Betriebszugehörigkeit 28ff./§9
- Entfall bei Beschäftigungssicherung 20/§4
- keine Kürzung 30/§9
- Kurzarbeit 30/§9
- Voraussetzung 28ff./§9
- Zwölfteilung 28ff./§9

Jahresurlaub

- Definition 31/§10, 58/GH
- siehe Urlaub

Jugendliche

- Arbeitszeit für109/E
- siehe Ausbildung
- Urlaubsanspruch 31/§10
- Vermögenswirksame Leistung für175/§2

Jugendverbot

- für Bronzierarbeiten 88/A
- für Puderarbeiten 88/A
- für Reinigung von Bronziermaschinen 88/A
- für Reinigung von Pudermaschinen 88/A

K

Kalenderwoche

- Beginn und Ende16/§3

Kartographen

- Ausbildungsskalen für112/E

Kassenblockdruckereien

- MTV gilt für11/§1

Keramische Druckereien

- MTV gilt für11/§1

Kindererziehung

- Befristete Verringerung der Wochenarbeitszeit auf Wunsch des Arbeitnehmers19/§3

Klageerhebung bei Ablehnung tariflicher

- Ansprüche 40/§15

Klischeefabriken

- MTV gilt für11/§1

Kontoführungskosten

- Pauschalabgeltung bei bargeldloser Lohnzahlung154/§2

Kontrollgänge zur Unfallverhütung 88/A

Korrektor

- Arbeitsmittel des 96/B
- Arbeitsplatz des 96/B

Korrektoren

- Auswahlverfahren für 96/B
- Entlohnung von 96/B
- Facharbeitervorrang bei 96/B
- keine Gehilfen im Sinne der Ausbildungsskalen111/E

Korrektur am Bildschirm

- Entlohnung bei 96/B

Korrigieren von Fotosatz

- Facharbeitervorrang für 93/B

Kostenerstattung

- des Fahrtgeldes bei Auszubildenden109/E
- des Schulgeldes bei Auszubildenden109/E
- zusätzlicher Fachausbildung bei Auszubildenden109/E

Kraftfahrer

- Arbeitsbereitschaft14/§3
- MTV gilt für11/§1

Krankheit 37ff./§12

- Durchschnittslohn 37/§12
- Freistellungstage14/§3

- Lohnfortzahlung 37ff./§12
- vermögenswirksame Leistung, trotz ...176/§2

Krätzen

- Zulage für 88/A

Kupferdruckereien

- MTV gilt für11/§1

Kupferstecher

- Ausbildungsskalen für112/E

Kupferstechereien

- MTV gilt für11/§1

Kur 37ff./§12

- Lohnfortzahlung 37ff./§12
- Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers 37/§12
- trotzdem Anspruch auf Freischichten ...17/§3

Kurzarbeit

- Berechnung des Durchschnittslohnes bei/nach Urlaub 34/§10, 67ff./GH
- Berechnung des Urlaubsdurchschnittslohnes bei 34/§10, 67ff./GH
- darf reguläre Ausbildung der Auszubildenden nicht beeinträchtigen ...110/E
- Fälle der Zulässigkeit14/§3
- Jahresleistung 30/§9
- Kündigungen, Vermeidung von14/§3
- Pausen 21/§5, 48/GH
- Überstunden 21/§5, 48/GH

Kurzfristige An- und Absage

- bei flexibler Arbeitszeit15ff./§3

Kündigung 39/§14

- Ausschluß betriebsbedingter ... bei Beschäftigungssicherung 20/§4
- bei Rationalisierung, Vorbedingungen einer147/§5, 148/§6, 149/§7
- durch Arbeitgeber, Behandlung Vorschuss Urlaubsbezahlung 32/§10
- durch Arbeitnehmer, Behandlung Vorschuss Urlaubsbezahlung 32/§10
- Frist 39/§14, 71/GH
- fristlose, regelt BGB §626 ... 39/§14, 71/GH
- Schriftform 39/§14, 71/GH

Kündigungsfrist

- des Rationalisierungsschutzvertrages ...150/§10
- Kurzarbeit, bei 39/§14
- MTV 40/§17
- MTV-Anhänge116/SB
- Schieds- und Schlichtungsordnung ...144/§9

Kündigungsfristen (Mindestfristen) bei

- Rationalisierung148/§6

Kürzung

- Keine der Jahresleistung 30/§9

L

Landesschiedsgerichte siehe Schiedsgericht

Laufdauer 40/§17

- der MTV-Anhänge116/SB
- der vermögenswirksamen Leistung ...178/§5
- des Lohnrahmentarifvertrages161/§8
- des Ratioschutzabkommens150/§10
- MTV 40/§17

Lehrgänge

- Anspruch auf unbezahlte Freizeit bei ...12/§2

Lehrlingsbestimmungen siehe Ausbildung

Leistung

- muss vom Arbeitgeber im Übertarif berücksichtigt werden154/§2
- (Normalleistung) des Maschinensetzers ... 95/B
- siehe Normalleistung
- Vorgaben im Zeitlohn unzulässig154/§2
- zur Eignung am Perforator 95/B

Leistungslohn

- ausschließlich nach Grundlagen des Fachbeirates154/§2
- Streitfälle schlichten die Tarifvertragsparteien154/§2

Leistungsvorgaben im Zeitlohn unzulässig ...154/§2

Leistungszulage

- Bestandteil des Wochenlohnes 26/§8, 56ff./GH

Lichtdruckanstalten	Lohnrahmentarifvertrag
– MTV gilt für11/§ 1	– gilt für die gewerblichen Arbeitnehmer153/§ 1
Lichtsatz siehe Fotosatz	– gilt für die gewerblichen Auszubildenden153/§ 1
Lithographen, Ausbildungsskalen für112/E	– Richtbeispiele (Liste der Arbeitsaufgaben) im162ff./AL
Lithographische Kunstanstalten	– Schiedsordnung gilt für161/§ 7
– MTV gilt für11/§ 1	– Schlichtungsordnung gilt für161/§ 7
Lohn	Lohntarifvertrag
– Auszahlungszeitraum154/§ 2	– regelt Vergütungssätze für Auszubildende109/E, 159/§ 5
– siehe Entlohnung	Lohnwoche
– wird trotz Wochenlohnbasis monatlich abgerechnet154/§ 2	– Beginn und Ende16/§ 3
Lohnabrechnungszeitraum16/§ 3	Lohnzahlung (bargeldlose)
Lohnerhöhungen	– möglich154/§ 2
– Berechnung des Urlaubsdurchschnittslohnes bei33ff./§ 10, 64ff./GH	– Pauschalabgeltung der Kontoführungskosten154/§ 2
Lohnfortzahlung (Entgeltfortzahlung)	Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers12/§ 2
– Altersfreiheit34/§ 10	Lüftung und Reinigung bei Satzherstellung, Zusatzpause für92/B
– Arbeitsunfähigkeit37ff./§ 12	
– Arztbesuch35ff./§ 11, 70/GH	M
– Behördengang35ff./§ 11	Manuelle Satzherstellung93ff./B
– bei angeordneter Untersuchung35ff./§ 11 70/GH	Maschinelle Satzherstellung94ff./B
– bei Ausbildung zum Endlosdrucker106/C	Maschinen
– bei Suchen eines neuen Arbeitsplatzes39/§ 14	– abstauben, Zulage für88ff./A
– Beisitzer am Arbeits- und Sozialgericht35ff./§ 11	– bronzen, Zulage für88ff./A
– Feiertage23/§ 6, 50ff./GH	– lackieren mit Nitrolack, Zulage für89ff./A
Lohngruppenbeschreibungen	Maschinenbesetzung
(abstrakte)	– Abteilungsleiter zählt nicht zur98/PN
– der gewerblichen Arbeitnehmer155ff./§ 3	– an Rotationsmaschinen bei Beiheftung ..98/C
– haben Vorrang158/§ 4	– an Rotationsmaschinen bei Postkartenankleber98/C
– in ihren Bewertungskriterien nicht kumulativ157/§ 3	– an Rotationsmaschinen bei Zusatzaggregat98/C
– in Zweifelsfällen mit Hilfe der Richtbeispiele auslegen157/§ 3	– Schichtführer zählt nicht zur98/PN
Lohngruppenstaffel der gewerblichen Arbeitnehmer155/§ 3	– siehe Besetzung

Maschinensetzer	Mindestpause16/§ 3
– Ausbildungsrichtlinien für95/B	Minusstunden bei flexibler Arbeitszeit16/§ 3
– Ausbildungszeit95/B	Mitbestimmung des Betriebsrats siehe Betriebsvereinbarungszwang
– Auswahlverfahren für95/B	Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers
– keine Gehilfen im Sinne der Ausbildungsskalen111/E	– Kur- oder Heilverfahren37/§ 12
– „Normalleistung“ des95/B	Mitwirkung der Berufsgenossenschaft bei neuen Belästigungen89/A
– tägliche Putzzeit des96/B	Monatlicher Tariflohn
Maschinensetzerlohn am Perforator95/B	– Definition16ff./§ 3
Maschinenisten	Monatsabrechnung trotz tariflichem Wochenlohn154/§ 2
– Arbeitsbereitschaft14/§ 3, 46/GH	Monotaster
– MTV gilt für11/§ 1	– tägliche Putzzeit des95/B
Materialtransporte führen bei Facharbeitern zu keiner Abgruppierung/niedrigeren Eingruppierung158/§ 4	Montage
Maternherstellungsbetriebe	– Facharbeiterbindung für93/B
– MTV gilt für11/§ 1	Montieren von Fotosatz
Mehrarbeit siehe Überstunden	– Facharbeitervorrang bei93/B
Mehrschichtige Betriebe siehe Schichtarbeit	MTV
Meister keine Gehilfen im Sinne der Ausbildungsskalen113/E	– Kündigung des40/§ 17
Meldepflicht des Arbeitnehmers	– Laufdauer40/§ 17
– Unfälle37/§ 12	Mutterschutz
Menschengerecht	– Anspruch auf Freischichten16ff./§ 3
– Beschwerderecht wenn nicht13/§ 2 a	
Merkmale siehe Lohngruppenbeschreibungen	N
Minderbezahlung für zeitweilig geringerwertige Tätigkeit nicht158/§ 4	Nacharbeit
Mindestkündigungsfristen bei Rationalisierung148/§ 6	– Dauer-, Anspruch auf Unterbrechung von16/§ 3
Mindestlohn	– Definition18/§ 3
– Feiertagsarbeit24ff./§ 7, 56/GH	– Freischichten16ff./§ 3
– Sonntagsarbeit24ff./§ 7, 56/GH	– Ständige, Definition14/§ 3
Mindestlöhne	– Zusammentreffen verschiedener Zuschläge27/§ 8
– Tariflöhne sind154/§ 2	– Zuschlag trotz „zuschlagsfreier Arbeitszeit“24/§ 7
	– Zuschläge26/§ 8

- Nachtarbeitszeit
– Überstunden zum Teil in 27/§ 8
- Nachtarbeit
– Definition 26/§ 8
- Nassbestäubung 87/A
- Neue
– erhebliche Belästigungen,
 Tarifverhandlungen bei 89/A
– Fertigungsmethoden,
 Tarifverhandlungen bei 90ff./A
– Techniken, Facharbeitervorrang bei 91/A
– Techniken, Tarifverhandlungen bei 90ff./A
- Niederkunft der Ehefrau, Sonderurlaub .. 36/§ 11
- Nitrolack
– Zulage für Maschinenlackieren mit 89/A
- Normalausgestattete Tiefdruckrotation
– Betriebsvereinbarungszwang bei
 Arbeitserschwernis durch Abweichung
 von 103/C
– Definition 104/C
- Normalleistung
– Arbeitgeber hat nur Anspruch auf 154/§ 2
– Definition 154/§ 2
– des Maschinensetzers 95/B
- Notendruckereien
– MTV gilt für 11/§ 1
- Notenstecher
– Ausbildungsskalen für 112/E
- Notenstechereien
– MTV gilt für 11/§ 1
- O**
- Offsetbogendruck siehe Bogendruck
- Offsetdrucker
– Ausbildungsskalen für 112/E
- Offsetdruckereien
– MTV gilt für 11/§ 1
- Offsetrotation
– Besetzung am Rollenstern 102/C
– Besetzung mit Fachkräften 102/C
– Besetzung mit Hilfskräften 102/C
– Betriebsvereinbarungszwang über
 Besetzung bei Erschwernissen 101/C
– Betriebsvereinbarungszwang über
 Papierbeschickung 102/C
– Definition 101/C
– Definition einer Bedienungsebene 102/PN
– Definition eines Doppeldruckwerkes 101/PN
– Definition von Erschwernissen 101/C
– Einschränkung für Auszubildende 110/E
- Offsetvervielfältiger
– Ausbildungsskalen für 112/E
- Ostern, Arbeitszeit 18ff./§ 3
- P**
- Packer
– Antrittsgebühr 20ff./§ 7
- Papierbeschickung an der Offsetrotation,
 Betriebsvereinbarungszwang für 102/C
- Pauschalabgeltung
– der Kontoführungskosten bei
 bargeldloser Lohnzahlung 154/§ 2
– für höherwertige Tätigkeit 158/§ 4
- Pausen
– (zusätzliche) an Schnellsetzmaschinen ... 94/B
– (zusätzliche) bei Bildschirmtätigkeit 87/A
– (zusätzliche) für Lüftung und Reinigung
 bei der Satzherstellung 96/B
– Anrechnung, keine ...
 bei Arbeitszeitverkürzung 16/PN
– Bestandteil der Arbeitszeit 16/PN
– Betriebsvereinbarung 12/§ 2
– Betriebsvereinbarung bei Verlängerung .. 16/§ 3
– bezahlte, 12 Minuten 16/PN
– Definition 16/§ 3
– Mindest- 16/§ 3
– siehe Putzzeit

- zusätzliche 22/§ 5
– zusätzliche bei Überstunden 22/§ 5
- Pausenräume
– Einrichtung von 88/A
- Pausenverlängerung
– Veto-Recht des Betriebsrats 16/§ 3
- Perforator
– Eignungsprüfung am 95/B
– Facharbeitervorrang am 95/B
– Maschinensetzerlohn am 95/B
– tägliche Putzzeit für Arbeiten am 95ff./B
– Zusatzpause für Lüftung und
 Reinigung 96/B
- Persönliche Gründe
– Arbeitsverhinderung 35ff./§ 11
- Persönliche Wünsche
– sind zu berücksichtigen bei
 Urlaubsplan 58/GH
- Pfingsten, Arbeitszeit 18ff./§ 3
- Pflege erkrankter Familienangehöriger
– Befristete Verringerung der
 Wochenarbeitszeit auf Wunsch des
 Arbeitnehmers 19/§ 3
- Pflicht zum Schieds- und Schlichtungs-
 verfahren 140/§ 1
- Pförtner
– Arbeitsbereitschaft 14/§ 3, 46/GH
– MTV gilt für 11/§ 1
- Planung/Planungsänderung
– bei flexibler Arbeitszeit 15ff./§ 3
– mit dem Betriebsrat zur Vermeidung
 sozialer Härten 147/§ 4
- Plusstunden bei flexibler Arbeitszeit 16/§ 3
- Postkartenankleber
– erhöhte Maschinenbesetzung bei 98/C
- Produktabnahme (abstapeln) durch
 Hilfskräfte an der Tiefdruckrotation,
 Betriebsvereinbarungszwang für 103/C
- Puderarbeiten
– Jugendverbot für 88/A
– Zulage für 88ff./A
- Pudermaschinen
– Jugendverbot für Reinigung von 88/A
- Puderräume
– Zulage für Reinigen von 89/A
- Putzzeit (tägliche)
– am Perforator 95ff./B
– an der Gießmaschine 95ff./B
– an Schnellsetzmaschinen (TTS) 95ff./B
– des Maschinensetzers 95ff./B
– des Monotasters 95ff./B
- R**
- Rationalisierung
– Entlassung/Änderungskündigung 39/§ 14
 71/GH
– Entschädigung bei Entlassung
 in Folge 149/§ 8
– Erklärungsfrist bei Änderungskündigung
 wegen 149/§ 7
– im Sinne des Tarifvertrages,
 Definition 147/§ 3
– Mindestkündigungsfristen bei 148/§ 6
– Rechtserhaltung bei günstigeren
 Vorschriften oder Abmachungen
 bezüglich 150/§ 9
– Tarifanspruch auf mögliche Umsetzung,
 möglichen Berufswechsel oder sonstige
 Maßnahmen bei 147/§ 5
– tarifliche Sozialbindung von 146/§ 2
– Vorbedingungen einer Kündigung bei .. 147/§ 5
- Rationalisierungsschutzvertrag
– Geltungsbereich 146/§ 1
– Kündigungsfrist des 150/§ 10
- Ratsuche bei Betriebsfremden, Arbeitnehmer
 haben Anspruch 13/§ 2a
- Rechtserhaltung bei günstigeren Vorschriften
 oder Abmachungen bezüglich
 Rationalisierung 150/§ 9

- Regelmäßig
 - erscheinende Zeitungen/Zeitschriften, Definition 43/**GH**
- Regelmäßige
 - Wochenarbeitszeit 14/**§ 3**
- Regressanspruch des Arbeitnehmers
 - Urlaubsverlegung aufgrund betrieblicher Gründe 58/**GH**
- Reinigung
 - und Lüftung bei der Satzherstellung, Zusatzpause für 95ff./**B**
 - von Bronzermaschinen, Jugendverbot für 88/**A**
 - von Bronzierräumen, Zulage für 89/**A**
 - von Pudermaschinen, Jugendverbot für .. 88/**A**
 - von Puderräumen, Zulage für 89/**A**
- Revisionsarbeiten
 - Facharbeiterbindung für 93/**B**
- Richtbeispiele (Arbeitsaufgaben) im Lohnrahmentarifvertrag 162ff./**AL**
- Rollenstern-Besetzung
 - an Buchdruckrotation, Betriebsvereinbarungszwang 100/**C**
 - Besetzung an Offsetrotationsmaschinen 102/**C**
 - Besetzung an Tiefdruckrotation 103/**C**
- Rotation Buchdruck siehe Buchdruckrotation
- Rotation (Spezialmaschinen)
 - Betriebsvereinbarungszwang über Besetzung 101/**C**
- Rotationsdruck
 - Definition der Facharbeit 98/**C**
 - Definition der Hilfskraft 98/**C**
- Rotationsdrucker
 - Vertretung durch Bogendrucker 98/**C**
- Rotationsmaschine
 - Definition der Facharbeit 99/**C**
- Rotationsmaschine Buchdruck
 - Anilindruckwerk gilt als Eindruckwerk ... 100/**C**
 - Besetzung mit Fachkräften 100/**C**
 - Besetzung mit Fachkräften im Vierfarbdruck 100/**C**
 - Besetzung mit Hilfskräften 101/**C**
 - Betriebsvereinbarungszwang über Besetzung 100/**C**
 - Betriebsvereinbarungszwang über Besetzung am Rollenstern 101/**C**
 - Definition 99/**C**
 - Definition eines Buntdruckwerkes 100/**C**
 - Definition einer Druckeinheit 100/**C**
 - Definition eines Eindruckwerkes 100/**C**
- Rotationsmaschine Endlos
 - Definition 105/**C**
 - Definition der Facharbeit 105/**C**
 - Facharbeiterbindung 105/**C**
- Rotationsmaschinen, erhöhte Maschinenbesetzung bei
 - Postkartenankleber 98/**C**
 - Zusatzaggregat 98/**C**
- Rotationsmaschine, Facharbeiterbindung bei
 - Buchdruck 99/**C**
 - Dillitho 99/**C**
 - Flachdruck 99/**C**
 - Hochdruck 99/**C**
- Rotationsmaschine Offset
 - Besetzung am Rollenstern 102/**C**
 - Besetzung mit Fachkräften 102/**C**
 - Besetzung mit Hilfskräften 102/**C**
 - Betriebsvereinbarungszwang über Besetzung bei Erschwernissen 101/**C**
 - Betriebsvereinbarungszwang über Papierbeschickung 102/**C**
 - Definition 101/**C**
 - Definition einer Bedienungsebene 102/**PN**
 - Definition eines Doppeldruckwerkes ... 101/**PN**
 - Definition von Erschwernissen 101/**C**
 - Einschränkungen für Auszubildende ... 110/**C**
 - siehe Offsetrotationsmaschine
- Rotationsmaschine Tiefdruck
 - ausdrückliches Verbot einer Unterschreitung der Besetzungsnormen 103/**C**
 - Besetzung am Rollenstern 103/**C**

- Besetzung außerhalb des Fortdrucks ... 104/**C**
- Besetzung mit Fachkräften 103/**C**
- Besetzung mit Hilfskräften 103/**C**
- Betriebsvereinbarungszwang bei Arbeiterschwernis durch Abweichung von der Normalausstattung 104/**C**
- Betriebsvereinbarungszwang über Besetzung 103/**C**
- Betriebsvereinbarungszwang über die Besetzung von Andruckmaschinen 104/**C**
- Betriebsvereinbarungszwang über die Hilfskräfte bei der Produktabnahme (abstapeln) 103/**C**
- Definition der Facharbeit 102ff./**C**
- Definition der Normalausstattung 104/**C**
- Facharbeiterbindung 102/**C**
- siehe Tiefdruckrotation
- Verbot einer Unterschreitung der Besetzungsnormen 103/**C**
- Rotationsmaschinen-Definition
 - Buchdruck 99/**C**
 - Dillitho 99/**C**
 - Flachdruck 99/**C**
 - Hochdruck 99/**C**
- S**
- Saisonschwankungen
 - Urlaubsberechnung 31/**§ 10**, 58ff./**GH**
- Samstagsarbeit
 - Freizeitausgleich, Zuschläge für 26/**§ 8**
 - verboten, generell 14ff./**§ 3**
 - Zeitschriften, höchstens bis 23 Uhr ... 14ff./**§ 3**
 - Zusammentreffen verschiedener Zuschläge 27/**§ 8**
 - Zuschläge 26ff./**§ 8**
- Satzherstellung
 - Facharbeitervorrang bei der Datenerfassung für die 95/**B**
 - Hilfsarbeiten bei der 93ff./**B**
 - tägliche Zusatzpause für Lüftung und Reinigung 96/**B**
 - Vorrang für eigene Fachkräfte 94/**B**
- Scanner
 - Facharbeiterbindung für 93/**B**
- Schaden, vorsätzlich 42/**GH**
- Schadensersatzforderung 42/**GH**
- Schäden Haftung
 - Haftungsausschluss 91/**A**
- Scheitern
 - der Schlichtung, sofortiges Ende Friedenspflicht 142/**§ 7**
 - Tarifverhandlungen 141/**§ 5**
 - Verhandlungen 140/**§ 1**
- Schichtarbeit
 - Betriebsvereinbarungszwang 16/**§ 3**
 - Lohnfortzahlung und Freizeitausgleich bei Ehrenämtern 35/**§ 11**
 - Pausen, bezahlte 16/**PN**
 - Sonderurlaub 35ff./**§ 11**
 - Überlappzeiten, bezahlte 16/**PN**
- Schichtführer zählt nicht zur Maschinenbesetzung 98/**C**
- Schichtpläne siehe Arbeitszeitverteilungspläne
- Schichtwoche
 - Beginn und Ende 16/**§ 3**
- Schichtzuschläge siehe Nacharbeit
- Schiedsgericht
 - Schieds- und Schlichtungsinstanz 140/**§ 2**
- Schiedsgerichte siehe Landesschiedsgericht
- Schiedsinstanz
 - Zentrales Schiedsgericht 141/**§ 2**
- Schiedsspruch
 - der Schiedsinstanz = rechtskräftiges Urteil 141/**§ 4**
 - der Schlichtung = Wirkung eines Tarifvertrages, wenn 143/**§ 8**
 - Erklärungsfrist 143/**§ 8**
- Schlichtungsinstanz
 - Zentrales Schiedsgericht 140/**§ 1**, 141/**§ 2**

- Schonungszeiten
– Lohnfortzahlung 37ff./§ 12
- Schuldfrage 42/GH
- Schwangerschaft
– Anspruch auf Freischichten 17/§ 3
– siehe Mutterschutz
– weiterhin vermögenswirksame Leistung bei 182/AV
- Schwerbehinderte
– Anspruch auf Zusatzurlaub 31/§ 10
- 6-Tage-Woche
– Jahresleistung 29/§ 9
– Urlaubswoche 31/§ 10
- Seife (Handtuch, Handwaschmittel)
der Betrieb sorgt für 88/A
- Setzmaschinen (TTS)
– tägliche Putzzeit bei Arbeiten an 95ff./B
– Zusatzpause bei deren Bedienung bzw. Überwachung 94/B
- Setzmaschinen
– Facharbeiterbindung für 94/B
– quartalsweise Generalreinigung 96/B
– siehe Maschinensetzer
– Zusatzpause für Lüftung und Reinigung 96/B
- Sicherheit am Arbeitsplatz 87ff./A
- Sicherheitsdatenblätter
– Verpflichtung zur Aushändigung durch Arbeitgeber 13/§ 2a
- Siebdruckereien
– MTV gilt für 11/§ 1
- Silvester, Arbeitszeit 18ff./§ 3, 44ff./GH
- Sonderentschädigung fehlende Arbeitskleidung im Tiefdruck 105/C
– siehe Entschädigung und Zulagen
- Sonderschichten
– Überstunden 22/§ 5, 48/GH
- Sonderurlaub 35ff./§ 11
- Sonntagsarbeit
– Antrittsgebühr 24ff./§ 7
– Definition 24/§ 7
– Mindestlohn 24/§ 7
– Zusammentreffen verschiedener Zuschläge 27/§ 8
– Zuschlag trotz „zuschlagsfreier Arbeitszeit“ 26ff./§ 8
– Zuschläge 26ff./§ 8
– Zuschläge für Arbeitsstunden vor der Montagsarbeit 24/§ 7
– Zuschläge für Nachtschichten vor Sonntagen 24/§ 7, 56/GH
- Sozialbindung (tarifliche) von Rationalisierungen 146/§ 2
- Sozialgesetzbuch (SGB)
– Freistellung aufgrund § 45 SGB V 35/§ 11
- Soziale Härten
– Vermeidung durch Planung mit dem Betriebsrat 147/§ 4
- Spätschicht
– Definition 27/§ 8
- Spezialrotationsmaschinen
– Betriebsvereinbarungszwang über Besetzung 101/C
- Spielkartenherstellerebetriebe
– MTV gilt für 11/§ 1
- Ständige Nachtarbeit
– Definition 18/§ 3
- Stahlstichprägereien
– MTV gilt für 11/§ 1
- Start-Stop-Funktion in der Druckformherstellung, Beschäftigung von Hilfskräften ausschließlich für 93/B
- Steindruckereien
– MTV gilt für 11/§ 1

- Stempelherstellung
– MTV gilt für 11/§ 1
- Sterbefall siehe Todesfall
- Sterbegeld
– Betriebsunfall 38/§ 13
– Tod eines Arbeitnehmers 38/§ 13
- Stereotypieanstalten
– MTV gilt für 11/§ 1
- Streikmaßnahmen siehe Friedenspflicht
- Streiks 40/§ 16
- Streitigkeiten siehe Schiedsgericht
- Stundenlohn
– Definition 56ff./GH
– siehe Wochenlohn
- T**
- Tagesarbeitszeit
– Ausbildung nur während der 109/E
– Definition zuschlagsfreie 26/§ 8
- Tarifforderungen
– Zeitpunkt der Übermittlung. 142/§ 7
- Tarifliche Bestimmungen
– Einhaltung ist Betriebsratsaufgabe 13/§ 2
- Tarifliche Friedenspflicht 40/§ 38
- Tarifliche Jahresleistung 28ff./§ 9
– Anspruch 28/§ 9
– Anspruchskürzung 29ff./§ 9
– Berechnungsgrundlagen 29ff./§ 9
– Betriebliche Regelungen 29/§ 9
– Teilanspruch 28ff./§ 9
- Tarifliche Sozialbindung von Rationalisierung 146/§ 2
- Tarifliche Zuschläge
siehe Zulagen und Zuschläge
- Tariflicher Anspruch
– Ausschlussfristen für Geltendmachung 39ff./§ 15
- Tariflohn für die Dauer höherwertiger Tätigkeit
– bei Korrekturentätigkeit 96/B
– Hilfskräfte erhalten höheren 91/A
– siehe Lohn
– sonstige fachfremde Arbeitnehmer erhalten höheren 91/A
- Tariflohnunterschreitung
bei Erwerbsbeschränkten nur nach Zustimmung der IG Medien/verdi 154/§ 2
- Tariflöhne für die Dauer höherwertiger Tätigkeit
– Fachkräfte erhalten höheren 158/§ 4
– Hilfskräfte erhalten höheren 158/§ 4
- Tariflöhne sind Mindestlöhne 154/§ 2
- Tarifverhandlungen
– Scheitern 142/§ 7
– Scheitern der 140/§ 1
- Tarifverhandlungsaufnahme 142/§ 7
- Tarifverhandlungen bei
– neuen erheblichen Belästigungen 89/A
– neuen Fertigungsmethoden 90ff./A
– neuen Techniken 90ff./A
– veränderten Arbeitstechniken mit sozialen Folgen 90ff./A
– veränderten Fertigungsmethoden mit sozialen Folgen 90ff./A
- Tarifvertrag (zukünftiger) über die Berufsausbildung in der Druckindustrie 90/PN
- Tarifvertragsparteien
– Einlassungszwang vor dem Schiedsgericht 140/§ 1
– Gesundheitsschutz, Verpflichtung der Unternehmen zu 13/§ 2a
- Teilzeitarbeit
– Freischichten 18/§ 3
– Überstunden, Definition 21/§ 5
– vermögenswirksame Leistung für 175/§ 2

- Teilzeitbeschäftigte
- Anspruch auf Jahresleistung 28/**§ 9**
 - Durchschnittslohnberechnung bei
Urlaub der 33/**PN**, 59ff./**GH**
 - Urlaubsanspruch wie
Vollzeitbeschäftigte 31/**§ 10**, 58ff./**GH**
- Teletypesetter-Anlagen (TTS)
- tägliche Putzzeit bei Arbeiten an 95ff./**B**
 - Zusatzpause bei deren Bedienung bzw.
Überwachung 94/**B**
- Termingerechte Druckprodukte
- Samstagsarbeit 15/**§ 3**
- Texterfassung und -bearbeitung als
Angestelltentätigkeit strittig 169/**PN**
- Tiefdruck
- Entschädigung für Fehlen einer
Arbeitskleidung im 105/**C**
 - Recht auf Arbeitskleidung im 105/**C**
 - Zusatzurlaub 105/**C**
 - Zusatzurlaub in der
Druckformvorbereitung 105/**C**
- Tiefdruckätzereien
- MTV gilt für 11/**§ 1**
- Tiefdrucker
- Ausbildungsskalen für 111/**E**
 - Bescheinigungspflicht des Arbeitgebers
über Zusatzausbildung zum 114/**E**
 - Zusatzausbildung vom Drucker zum 113ff./**E**
 - Zusatzausbildung vom Endlosdrucker
zum 113/**PN**
- Tiefdruckereien
- MTV gilt für 11/**§ 1**
- Tiefdruckrotation
- ausdrückliches Verbot eines
Unterschreitens der Besetzungsnorm 104/**C**
 - Besetzung außerhalb des Fortdrucks 104/**C**
 - Besetzung am Rollenstern 103/**C**
 - Besetzung mit Fachkräften 103/**C**
 - Besetzung mit Hilfskräften 103/**C**
 - Betriebsvereinbarungszwang bei
Arbeitserschwernis durch Abweichung
von der Normalausstattung 104/**C**
 - Betriebsvereinbarungszwang für die
Besetzung von Andruckmaschinen 104/**C**
 - Betriebsvereinbarungszwang über die
Besetzung 103/**C**
 - Betriebsvereinbarungszwang über die
Hilfskräfte bei der Produktabnahme
(abstapeln) 103/**C**
 - Definition der Facharbeit 103/**C**
 - Definition der Normalausstattung 104/**C**
 - Facharbeiterbindung 102/**C**
- Tiefdruckuntersuchung regelmäßige,
medizinische 105/**C**
- Tiefdruckzylinderbearbeitung 97/**B**
- Tod eines Arbeitnehmers
- Sterbegeld 38/**§ 13**
- Tod von Familienangehörigen,
- Sonderurlaub 36/**§ 11**
- Trockenbestäubung 87/**A**

U

- Überlappzeiten
- Anrechnung, keine bei
Arbeitszeitverkürzung 16/**PN**
- Überstunden 21ff./**§ 5**
- Bezahlung 21ff./**§ 5**, 26ff./**§ 6**
 - Definition 22ff./**§ 5**
 - Einstellen von Arbeitslosen,
um zu Vermeiden ... bei
Beschäftigungssicherung 20/**§ 4**
 - Feiertagsbezahlung 23/**§ 6**
 - Freizeitausgleich 21/**§ 5**
 - Kurzarbeit 21/**§ 5**
 - Pausen 22/**§ 5**
 - Sonderschichten 48/**GH**
 - Teilzeitarbeit 21/**§ 5**
 - zum Teil in Nachtarbeitszeit 27/**§ 8**
 - Zur Vermeidung = Einstellung von
Arbeitskräften 20/**§ 4**
 - Zusammentreffen verschiedener
Zuschläge 27/**§ 8**
 - Zuschläge 26/**§ 8**

- Überstunden bei Auszubildenden
- Bezahlung 109/**E**
 - nur in besonderen Fällen 109/**E**
 - nur nach 16. Lebensjahr 109/**E**
- Übertarifliche
- Bezahlung hat Leistung zu
berücksichtigen 154/**§ 2**
- Überwachung mehrerer Maschinen,
keine Haftung bei 91/**A**
- Überwiegendheitsprinzip bei
Eingruppierung 158/**§ 4**
- Umbruch
- Facharbeiterbindung für 93/**B**
- Umkleiden 42/**GH**
- Umrechnungsfaktor
- siehe Divisor
 - Stundenlohn in Tagesverdienst 30/**§ 9**
- Umschüler erhalten vermögenswirksame
Leistung 175/**§ 2**
- Umsetzung
- bei Rationalisierung Tarifanspruch auf
eine mögliche 147/**§ 5**
 - von Fachkräften in andere Bereiche ... 89ff./**A**
 - von Hilfskräften auf Fachtätigkeiten ... 91/**A**
- Unabdingbarkeit
- der vermögenswirksamen Leistung ... 177/**§ 3**
- Unfallgefahren
- Arbeitnehmer haben Anspruch auf
Ratsuche bei Betriebsfremden 13/**§ 2a**
 - Verpflichtung zu Info durch
Arbeitgeber 13/**§ 2a**
- Unfälle Verhütung von 87ff./**A**
- Unständig Beschäftigte
- Ansagefrist bei Teilzeitarbeit 4 Tage ... 19/**§ 3**
 - Urlaubstage 31/**§ 10**
- Unterbrechung
- der Betriebszugehörigkeit 175ff./**§ 2**, 148/**§ 6**
 - des Anspruchs auf vermögenswirksame
Leistung 175ff./**§ 2**, 180ff./**AV**
- Unternehmenszugehörigkeit siehe
Betriebszugehörigkeit
- Unterrichtung der,
Kündigung bei Vertrauensleuten
erst nach ... IG Medien/verdi 172/**VL**
- Unterschreiten des Tariflohns bei
Erwerbsbeschränkten 154/**§ 2**
- Untersuchung
- Lohnfortzahlung bei angeordneter ... 35/**§ 11**
- Untersuchung (medizinische)
- bei Auszubildenden 112/**E**
 - im Tiefdruck regelmäßige 105/**C**
- Urlaub 31ff./**§ 10**
- Abgeltung 34/**§ 10**
 - Abgeltung unzulässig bei 34/**§ 10**
 - Anteiliger 31/**§ 10**
 - Anteiliger, wird bei Ausscheiden
ausnahmsweise ausbezahlt 34/**§ 10**
 - Aufrundung 32/**§ 10**
 - Freistellungstage 14/**§ 3**
 - trotzdem Anspruch auf Freischichten ... 17/**§ 3**
 - Verfall 34/**§ 10**
 - Zusatz- für Schwerbehinderte 31/**§ 10**
 - Zwölfstelung 31/**§ 10**
 - zusätzlicher für Druckformvorbereitung
im Tiefdruck 105/**C**
 - zusätzlicher im Tiefdruck 105/**C**
- Urlaubsanspruch 31/**§ 10**
- Befristete Arbeitsverhältnisse wenn mehr
als 20 Tage 31/**§ 3**
 - Teilzeitbeschäftigte wie
Vollzeitbeschäftigte 31/**§ 10**, 58ff./**GH**
- Urlaubsberechnung
- Saisonschwankungen 59ff./**GH**
- Urlaubsbezahlung 31ff./**§ 10**
- Behandlung Vorschuss bei Kündigung
durch Arbeitgeber 31ff./**§ 10**

- Behandlung Vorschuss bei Kündigung durch Arbeitnehmer 31ff./§ 10
 - Definition 32ff./§ 10
 - Urlaubsgeld
 - Anspruch auf zusätzliches 32ff./§ 10
 - Auszahlungszeitpunkt 32/§ 10
 - Urlaubsgrundsätze
 - Betriebsvereinbarungszwang 31/§ 10
 - Urlaubsjahr
 - Definition 31/§ 10
 - Urlaubsplan
 - Betriebsrat 31/§ 10, 58/GH
 - persönliche Wünsche 58/GH
 - Urlaubstage
 - Abrufarbeit 31/§ 10
 - Berechnung 31ff./§ 10, 58ff./GH
 - Unständig Beschäftigte 31/§ 10, 59ff./GH
- V**
- Verbot
 - Arbeit mit nach Hause zu nehmen (Hausarbeit) 92/A
 - Lohnabzug an Feiertagen 23/§ 6
 - Umgehung der Feiertagsbezahlung 50/GH
 - von Einzelbeschäftigung in Arbeitsräumen 88/A
 - Vereinbarung über Vertrauensleute 172/VL
 - Vergütung siehe Entlohnung und Entschädigung
 - Vergütung im Krankheitsfalle siehe Lohnfortzahlung
 - Vergütungsgruppen für Auszubildende in fester Relation zum Facharbeiterrecklohn 159/§ 5
 - Vergütungssätze
 - für Auszubildende im Lohntarifvertrag 109/E, 159/§ 5
 - für Auszubildende nach dem 3. Ausbildungsjahr, Gültigkeit der 109ff./E, 159/§ 5
 - Verhandlungen
 - Scheitern der 140/§ 1
 - Verhandlungsaufnahme
 - Tarif 142/§ 7
 - Verhandlungsbeteiligung der Tarifvertragsparteien
 - Beschäftigungssicherung 20/§ 4
 - Verkürzte Ausbildung bei Berufswechsel 90/A
 - Verkürzte Schichten
 - Weihnachten 18ff./§ 3
 - Verlassen des Arbeitsplatzes
 - Recht auf zeitweiliges 88/A
 - Vermeidung von Entlassungen bei Beschäftigungssicherung 20/§ 4
 - Vermögenswirksame Leistung
 - Anspruch auf 175/§ 2, 180/AV
 - freie Wahl der Anlageart 177/§ 3
 - für Auszubildende 175/§ 2
 - für Frauen im Mutterschutz 182/AV
 - für gewerbliche Arbeitnehmer 174/§ 1
 - für Teilzeitbeschäftigte 175/§ 2
 - für Umschüler 175/§ 2
 - für Wehrdienst/Ersatzdienst leistende 175/§ 2
 - geht nicht ein
 - Durchschnittslohnberechnung 175/§ 2
 - Geltungsbereich 174/§ 1
 - nur freiwillig für Heimarbeiter 174/§ 1
 - Unterbrechung des Anspruchs auf 176/§ 2
 - 180ff./AV
 - „Verpacken“ in Richtbeispielen
 - Definition 169/PN
 - Verpflichtung
 - Gefahrstoffliste, Aushändigung durch Arbeitgeber 13/§ 2a
 - Sicherheitsdatenblätter, Aushändigung durch Arbeitgeber 13/§ 2a
 - Unfall- und Gesundheitsgefahren, Info durch Arbeitgeber 13/§ 2a
 - zur Benachrichtigung bei Arbeitsverhinderung 12/§ 2

- Versäumnis von Arbeitszeit siehe Arbeitsverhinderung
 - Verschulden des Arbeitnehmers 91/A
 - Versetzte Arbeitszeiten
 - Wechselschicht 17ff./§ 3
 - Vertretung eines Rotationsdruckers durch Bogendruker 98/C
 - Vervielfältigungsbetriebe
 - MTV gilt für 11/§ 1
 - Veto-Recht des Betriebsrats
 - Pausenverlängerung 16/§ 3
 - Vierfarbdruck an Buchdruckrotationen
 - Besetzung mit Fachkräften 100/C
 - Vollzeitarbeitsplätze
 - Besetzung von, Teilzeitbeschäftigte Vorrang 19/§ 3
 - Vorrang
 - der abstrakten Merkmale (Lohngruppenbeschreibungen) 158/§ 4
 - Vorrang für Facharbeiter bei neuen Techniken 91/A
- W**
- Wächter
 - Arbeitsbereitschaft 14/§ 3, 66/GH
 - MTV gilt für 11/§ 1, 42/GH
 - Wartungsarbeiten
 - keine niedrigere Eingruppierung/ Abgruppierung bei Facharbeitern wegen 158/§ 4
 - Waschen 13/§ 2a
 - 42/GH
 - Wechselschicht
 - Definition 17ff./§ 3
 - Freischichten 16ff./§ 3
 - Versetzte Arbeitszeiten 17ff./§ 3
 - Wehrdienst/Ersatzdienst
 - keine Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit 175/§ 2
 - Regelung der vermögenswirksamen Leistung 175/§ 2
 - Weihnachtsgeld siehe Jahresleistung
 - Weiterverarbeitung
 - Definition der Facharbeiten in der 107/D
 - Facharbeiterbindung in der 107ff./D
 - MTV gilt für 11/§ 1
 - Weiterverarbeitung Fotosatz
 - Facharbeitervorrang bei 93/B
 - Werkdruckereien
 - MTV gilt für 11/§ 1
 - Werkzeuge
 - Recht auf Bereitstellung aller erforderlichen 92/A
 - Wiedereinstellung hebt Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit auf 175/§ 2, 148/§ 6
 - Wochenarbeitszeit
 - regelmäßige 14/§ 3
 - siehe Arbeitszeit
 - Wochenarbeitszeitverlängerung
 - Freistellungstage 14/§ 3
 - Wochenecklohn
 - Definition 155/§ 3
 - Wochenlohn
 - Anspruchsgrundlage „vereinbarter Wochenlohn“ 155/§ 3
 - Definition 56ff./GH
 - Leistungszulage ist Bestandteil des 56ff./GH
 - wird monatlich abgerechnet 154/§ 2
 - Wunsch des Arbeitnehmers
 - Befristete Verringerung der Wochenarbeitszeit 19/§ 3
 - ist zu berücksichtigen bei Urlaubsplan 58/GH

Z

Zeitkonten bei flexibler Arbeitszeit15ff./§ 3

Zeitlohn

- als grundsätzliche Regel154/§ 2
- gestattet keine Leistungsvorgabe154/§ 2

Zeitschriften

- Definition, regelmäßig erscheinende . . . 56/GH
- Samstagsarbeit, höchstens 13 Samstage14ff./§ 3
- Samstagsarbeit, höchstens bis 23 Uhr14ff./§ 3

Zeitschriftendruckereien

- MTV gilt für11/§ 1

Zeitspanne

- Sonntagsarbeit 24/§ 7, 26/§ 8

Zeitungsdruckereien

- MTV gilt für11/§ 1

Zentrales Schiedsgericht

siehe Schiedsgericht

Zulage für

- Abziehbilderfertigung (keramische) 88/A
- Anrühren von Bronze im offenen Gefäß . 89/A
- Aufsichtsführende 89/A
- Ausschmelzen der Krätze 88/A
- Graftieren 89/A
- Handabstauben 88/A
- Handbronzen 88/A
- Krätzen 88/A
- Maschinenabstauben 88/A
- Maschinenbronzen 88/A
- Maschinenlackieren mit Nitrolack 89/A
- Puderarbeiten 88/A
- Reinigen von Puderräumen 89/A
- Reinigung der Bronzermaschinen 89/A
- Reinigung von Bronzierräumen 89/A
- zusätzliches Buntdruckwerk
Hochdruckrotation 89/A
- zusätzliches Eindruckwerk
Hochdruckrotation 89/A

Zulage siehe

Zuschläge und Sonderentschädigung

Zusammensetzung

- Schiedsinstanz141/§ 3
- Schlichtungsinstanz142/§ 6

„Zusammentragen“ in Richtbeispielen

- Definition169/PN

Zusatzaggregat an Rotationsmaschinen

- erhöhte Besetzung bei 98/C

Zusatzausbildung von Druckern zu

- Tiefdruckern
- Abweichungen im Stoff- und Zeitplan . .114/E
- Dauer113ff./E
- Stoffplan und Zeitplan113ff./E

Zusatzausbildung von Endlosdruckern zu

- Tiefdruckern113/PN

Zusatzpause

- an Schnellsetzmaschinen (TTS) 94/B
- bei Bildschirmtätigkeit 87/A
- für Lüftung und Reinigung in der Satzherstellung 96/B
- siehe Putzzeit

Zusatzurlaub

- im Tiefdruck105/C
- in Druckformvorbereitung im Tiefdruck105/C
- Schwerbehinderte 31/§ 10

Zusätzliches Urlaubsgeld

- Anspruch 32ff./§ 10, 68ff./GH
- Entfall bei Beschäftigungssicherung 20/§ 4

Zusätzliche Bedienung

- von Buntdruckwerken100/C
- von Eindruckwerken100/C
- zweiter Falzapparat100/C

Zuschlag

- für Nachtarbeit trotz „zuschlagsfreier Arbeitszeit“ 24/§ 7, 56/GH
- für Sonntagsarbeit trotz, zuschlagsfreier Arbeitszeit 24/§ 7, 56/GH

Zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit

- Definition 26/§ 8

Zuschläge 26ff./§ 8

- Ausfalltage 23/§ 6
- Ausschlussfrist für Geltendmachung 39ff./§ 15
- Feiertagsarbeit 24ff./§ 7
- Freizeitausgleich, für Samstagsarbeit . . . 26/§ 8
- Heimarbeit, Anspruch auf bei . .11/§ 1, 42/GH
- Nachtarbeit 26ff./§ 8
- Samstagsarbeit 26ff./§ 8
- siehe Zulage
- Sonntagsarbeit 26ff./§ 8
- Überstunden 26ff./§ 8

Zustimmung der Tarifvertragsvertragsparteien

- bei Beschäftigungssicherung 20/§ 4

Zustimmung der IG Medien/ver.di, nötig

- beim Unterschreiten des Tariflohnes
bei Erwerbsbeschränkten154/§ 2

Zweck und Geltungsbereich des MTV11/§ 1

Zweitausbildung

- Bezahlung bei 90/A
- Umsetzung von Facharbeiten 89ff./A

Zwischenlohngruppe für

- Rolleur157/§ 3
- Rotationshelfer157/§ 3

Zwischenprüfung

- Arbeit von Auszubildenden an Rollenoffsetmaschinen erst nach der110/E

Zwölfteilung

- Jahresleistung 28ff./§ 9
- Urlaub 31ff./§ 10
- Urlaub, Aufrundung 32/§ 10

