



**Verband Papier, Druck und Medien  
Südbaden e.V.**

# **MTV Angestellte**

**Manteltarifvertrag für die  
Angestellten der Papierverarbeitung  
und Druckindustrie in Südbaden**

**vom 15. Juli 2005/24. April 2006**

**verband papier, druck und medien südbaden e.V.  
Freiburg**



## INHALT

§ 1	Geltungsbereich .....	5
§ 2	Anstellung und Probezeit .....	6
§ 3	Gehaltsregelung .....	6
§ 4	Gehaltsgruppen .....	7

### **Die nachstehenden §§ 5 bis 12 gelten nur für die Angestellten und kaufmännisch Auszubildenden der Druckindustrie**

§ 5	Arbeitszeit .....	7
§ 6	Beschäftigungssicherung .....	13
§ 7	Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit .....	14
§ 8	Vergütung für Überstunden, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, Antrittsgebühr .....	15
§ 9	Urlaubsanspruch/Altersfreizeit .....	17
§ 10	Urlaubsdauer, Urlaubsgeld, tarifliche Jahresleistung .....	19
§ 11	Gesundheitsschutz .....	22
§ 12	Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen .....	23

### **Die nachstehenden §§ 13 bis 24 gelten nur für die Angestellten und kaufmännisch Auszubildenden der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie**

§ 13	Arbeitszeit .....	25
§ 14	Teilzeit/Freistellung aus persönlichen Gründen .....	27
§ 15	Freischichten .....	26
§ 16	Beschäftigungssicherung .....	26
§ 17	Übernahme von kaufmännisch und technisch Auszubildenden .....	29
§ 18	Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit .....	29
§ 19	Vergütung für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit .....	30
§ 20	Urlaubsanspruch .....	31
§ 21	Urlaubsdauer, Urlaubsgeld, tarifliche Jahresleistung .....	32
§ 22	Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz .....	35
§ 23	Bildschirmtätigkeit .....	36
§ 24	Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen .....	36
§ 25	Vergütung bei Krankheit und Arbeitsbefreiung sowie Unterstützung bei Todesfall .....	38
§ 26	Vergütung der Mehraufwendungen bei Arbeit außerhalb des Betriebsortes .....	41
§ 27	Angestellte im Außendienst .....	41
§ 28	Vermögenswirksame Leistungen .....	42
§ 29	Haftungsfragen .....	42
§ 30	Kündigung .....	42
§ 31	Ausschlussfristen .....	42
§ 32	Schlichtung von Streitigkeiten .....	43
§ 33	Übergangsbestimmungen .....	43
§ 34	Inkrafttreten, Laufdauer, Kündigung des Tarifvertrages .....	43

Protokollnotizen zu § 13 Ziffer 1 vom 04.04.1989 .....	45
Protokollnotiz zu § 13 (Arbeitszeit) vom 09.07.1991 .....	45
Protokollnotiz zu § 15 (Freischichten) vom 09.07.1991 .....	45
Protokollnotiz zu § 13 Ziffer 1 MTV .....	48
Sonstige Vereinbarungen zum MTV Angestellte Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie in Südbaden vom 24.04.2006 .....	49



# Manteltarifvertrag für die Angestellten der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie und der Druckindustrie in Südbaden

gültig ab 15. Juli 2005/24. April 2006

Zwischen

dem verband papier, druck  
und medien südbaden e.V.,  
Holbeinstrasse 26, 79100 Freiburg

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie  
Landesbezirk Baden-Württemberg,  
Königstrasse 10a, 70173 Stuttgart

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

## § 1 Geltungsbereich\*

1. Dieser Tarifvertrag gilt:

- 1.1 räumlich: im Gebiet des ehemaligen Regierungsbezirks Südbaden in seinem Bestand am 31.12.1972;
- 1.2 fachlich: - einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe – für alle Betriebe der Druckindustrie, – mit Ausnahme der §§ 13 bis 24; für alle Betriebe der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Betriebe – mit Ausnahme der §§ 8 bis 12;
- 1.3 persönlich: für alle Angestellten, die eine angestelltenversicherungs-pflichtige Tätigkeit im Sinne des Angestelltenversicherungsgesetzes ausüben, einschließlich der Auszubildenden.

Unter dem im Folgenden verwendeten Begriff „Angestellter“ sind sowohl weibliche als auch männliche Angestellte zu verstehen.

2. Nicht als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten Angestellte und leitende Angestellte im Sinne des § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie

---

\* **Protokollnotiz:** Soweit zu inhaltsgleichen Regelungen für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie zwischen den Tarifparteien der Druckindustrie gemeinsame Hinweise verfasst werden, werden diese auch für den Bereich der Druckindustrie für die Angestellten und Auszubildenden in Südbaden entsprechend beachtet.

Angestellte mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe.

## **§ 2 Anstellung und Probezeit**

1. Bei der Anstellung, spätestens jedoch bei Aufnahme der Arbeit, ist ein schriftlicher Anstellungsvertrag abzuschließen. Aus ihm müssen das Aufgabengebiet, die Gehaltsgruppe, Höhe und Zusammensetzung des Monatsgehalts (Zusammensetzung von übertariflichen Zulagen, evtl. pauschale Vergütungen für Überstunden), die Dauer der Probezeit und eine etwaige besonders vereinbarte Kündigungsfrist ersichtlich sein.
2. Findet auf Wunsch des Arbeitgebers eine persönliche Vorstellung statt, so sind dem Bewerber die erforderlichen Kosten für Reise und Aufenthalt zu erstatten.
3. Änderungen und Ergänzungen des Anstellungsvertrages bedürfen der Schriftform.
4. Der Angestellte hat vorübergehend auch andere Angestelltentätigkeiten auszuführen als die, für die er eingestellt wurde.

## **§ 3 Gehaltsregelung**

1. Die im Gehaltstarifvertrag für den Kalendermonat festgelegten Gehaltssätze sind Mindestgehälter; darüber hinaus unterliegen sie der freien Vereinbarung unter angemessener Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des Arbeitsplatzes und der Tätigkeit. Leistungszulagen sind als solche zu bezeichnen.
2. Der Berechnung des tariflichen Monatsgehaltes liegt die regelmäßige Arbeitszeit nach § 5 zugrunde. Die Vergütung für eine Arbeitsstunde ist 1/152 des Monatsentgelts.
3. Beim Vorrücken in eine höhere Tarifgruppe besteht ein Anspruch auf die seitherigen Zulagen nicht mehr, jedoch ist bei Festsetzung des neuen Gehalts eine Minderung der seitherigen Gesamtbezüge ausgeschlossen.
4. Das Gehalt der höheren Gehaltsstufe ist vom Beginn des Monats an zu zahlen, in welchem die Voraussetzungen (z.B. Tätigkeitsjahre, Aufrücken in eine höhere Tarifgruppe) eingetreten sind.
5. Der Gehaltszahlungszeitraum ist der Kalendermonat.

Das Gehalt für den laufenden Monat ist spätestens für den letzten Arbeitstag jeden Kalendermonats zur Verfügung zu stellen. Davon aufgrund betrieblicher Situationen notwendig werdende abweichende Regelungen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

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

## **§ 4 Gehaltsgruppen**

1. Die Angestellten werden in Gehaltsgruppen eingruppiert.
2. Für die Eingruppierung in eine Gehaltsgruppe ist die Tätigkeit des Angestellten maßgebend. Die Art des Erwerbs und des Nachweises der für die Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten ist an die im Gehaltstarifvertrag bestimmten Bedingungen gebunden.

In Zweifelsfällen ist ein Angestellter in diejenige Gruppe einzugruppieren, die seinem Aufgabenkreis am nächsten kommt.

Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten aus, die verschiedenen Gehaltsgruppen zuzuordnen sind, so erfolgt die Eingruppierung nach der überwiegenden Tätigkeit.

Bei der Einstellung oder einer Umgruppierung sind dem Angestellten die neue Gruppe und die Zusammensetzung des neuen Gehalts schriftlich mitzuteilen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.

3. Übt ein Angestellter einer niedrigeren Gehaltsgruppe vertretungs- oder aushilfsweise eine Tätigkeit in einer höheren Gehaltsgruppe für die Dauer von zusammenhängend mehr als 2 Monaten aus, so erhält er für die gesamte Dauer dieser Tätigkeit zusätzlich zu seinem Effektivgehalt die Differenz zwischen diesem und dem Gehalt der höheren Gruppe.
4. Ist der Angestellte schon einmal innerhalb der letzten 6 Monate mindestens 6 Wochen zusammenhängend vertretungs- oder aushilfsweise in einer höheren Gehaltsgruppe beschäftigt gewesen und übt er dieselbe Tätigkeit dann erneut mehr als 1 Monat zusammenhängend aus, so hat er denselben Anspruch.

## **Die nachstehenden §§ 5 bis 12 gelten nur für die Angestellten und kaufmännisch Auszubildenden der Druckindustrie**

## **§ 5 Arbeitszeit**

### **I. Dauer der Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Pausen 35 Stunden. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit ist diese im Durchschnitt zu erbringen.
2. Ist eine längere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, so kann der Ausgleich zur tariflichen Arbeitszeitdauer nach Ziffer 1 auch dadurch erfolgen, dass für jede geleistete halbe Stunde wöchentliche 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. § 25 Ziffer 2) zusammen, so ist er verbraucht. Beim Zusammentreffen mit Tarifurlaub wird dieser insoweit nicht verbraucht. Die

freien Tage sind innerhalb eines Jahres abzunehmen, andernfalls verfallen sie.

3. Für fachfremde Angestellte (z.B. Pförtner 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. Zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit kann der Arbeitgeber mit einer Ansagefrist von 3 Arbeitstagen Kurzarbeit für den Betrieb oder einzelne Abteilungen des Betriebs im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vereinbaren.

## II. Verteilung der Arbeitszeit\*

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

Für einzelne Angestellte oder Gruppen von Angestellten, die nicht direkt mit der Produktion von Zeitungen beschäftigt sind, kann im Rahmen des § 5 MTV notwendige regelmäßige Samstagarbeit mit dem Betriebsrat gemäß BetrVG vereinbart werden

- zur Nachrichtenaufnahme
- zur Anzeigenannahme
- für Post, Telefon, Fernschreiben, Telefax
- zur Auslieferung von Zeitungen.

Die durch den vorstehenden Absatz betroffenen Angestellten haben am Sonntag und Montag der jeweiligen Woche arbeitsfrei. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind nur auf Wunsch des Angestellten oder aus zwingenden betrieblichen Gründen möglich. Die Rechte des Betriebsrats bleiben davon unberührt.

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

---

### \* Protokollnotiz zur Besitzstandsregelung vom 6. Mai 1987:

Arbeitnehmer, die in drei- oder mehr als dreischichtiger Produktion arbeiten, erhalten ab dem 01.04.1988 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 auf Grund 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.

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

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

Es gelten folgende Grundsätze:

- a) Die regelmäßige Arbeitszeit endet am Samstag spätestens um 15.00 Uhr. In Betriebsabteilungen mit zwei oder mehr als zweischichtiger Produktion endet die regelmäßige Arbeitszeit am Samstag spätestens um 23.00 Uhr.
  - b) Eine am Freitagabend begonnene Nachtschicht ist keine Samstagsarbeit.
4. § 5 II. Ziffer 2 gilt entsprechend für einzelne Angestellte oder Gruppen von Angestellten, die mit der Bewachung von Betriebsanlagen, Überwachung der Versorgungsanlagen oder der Instandsetzung/Reparatur bzw. Wartung von Betriebsmitteln beschäftigt sind.
  5. Für den einzelnen Angestellten bleibt es bei der Fünf-Tage-Woche. Bei Einbeziehung des Samstags in die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sind die 2 arbeitsfreien Tage zusammenhängend zu gewähren. Bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse oder zugunsten längerer Freizeitblöcke können die freien Tage auch einzeln gewährt bzw. genommen werden.
  6. Hinsichtlich der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen bleibt es bei den gesetzlichen Regelungen. Durch betriebliche Vereinbarung muss festgelegt werden, welchen arbeitsfreien Werktag die Angestellten für den entgangenen Sonntag erhalten. Nach Möglichkeit soll dies der Samstag sein.
  7. Arbeitszeitverteilungspläne mit ungleichmäßiger Verteilung der Tages- und/oder Wochenarbeitszeit sind aus betrieblichen Gründen zulässig. Durch Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sind Regelungen für die Planungsänderung durch kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit zu vereinbaren. Der Ausgleich zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann über Zeitkonten abgerechnet werden und ist in der Betriebsvereinbarung zu regeln. Dabei ist ein gleich bleibendes Monatsentgelt auf der Basis der tariflichen Regelarbeitszeit zu zahlen. Auf den Zeitkonten können bis zu 220 Plusstunden und 70 Minusstunden angesammelt werden. Bestehende betriebliche Regelungen können fortgeführt werden.
  8. Die täglichen Pausen betragen insgesamt 1/2 Stunde, soweit gesetzliche und tarifliche Bestimmungen nichts anderes vorschreiben. Im Interesse der Beschäftigten ist eine Verlängerung der Pausen mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu 2 Stunden zulässig.

9. Angestellte, die zu Arbeiten an ihren arbeitsfreien Werktagen herangezogen werden, haben Anspruch auf eine Vergütung von wenigstens 2 Stunden.
10. Der Betrieb kann an Werktagen vor und nach gesetzlichen Feiertagen sowie aus sonstigen besonderen Anlässen mit Zustimmung des Betriebsrates geschlossen werden. Die an diesen Tagen dadurch ausfallenden Arbeitsstunden können mit Zustimmung des Betriebsrates vor- und nachgearbeitet werden. Diese Vor- und Nacharbeit ist zuschlagsfrei.

### III. Besonderheiten der Schichtarbeit

1. Die Einführung von Schichtarbeit, ihre Lage und ihre Veränderung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
2. Dauernde Nacharbeit soll auf Verlangen der betroffenen Angestellten in bestimmten Zeiträumen durch entsprechende Tagesarbeit unterbrochen werden.
3. Freischichten\*:
  - a) Angestellte, die ständig in gleichmäßig verteilter Wechselschicht arbeiten oder ständig Nacharbeit leisten, erhalten eine Freischicht nach folgender Massgabe:
    - ab vollendetem 40. Lebensjahr für jeweils 12 Monate erbrachter Arbeitsleistung
    - ab vollendetem 50. Lebensjahr für jeweils 6 Monate erbrachter Arbeitsleistung
    - ab vollendetem 55. Lebensjahr für jeweils 4 Monate erbrachter Arbeitsleistung.

Für die Freischichten wird der Arbeitsverdienst fortgezahlt. Dieser errechnet sich nach § 10 Ziffer 2.2.1.
- b) Der Anspruch auf die Freischicht entsteht auch dann, wenn aus betrieblichen Gründen innerhalb des Bemessungszeitraums in mindestens 15 Wochen pro Viermonatszeitraum bzw. 22 Wochen pro Sechsmonatszeitraum bzw. 45 Wochen pro Zwölfmonatszeitraum in Wechselschicht oder Nacharbeit gearbeitet worden ist. Anteilige Ansprüche werden nicht gewährt.

---

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

Eine Anwartschaft, die bei Inkrafttreten des Tarifvertrags bestand, kann noch nach § 5 Ziffer 11 MTV in der Fassung vom 28.05.1997 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 heran zu ziehen, die den Arbeitnehmer am meisten begünstigt.

c) Die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen wird nicht berührt durch

- Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlungsanspruch
- Kuren mit Entgeltfortzahlungsanspruch
- Zeiten bezahlten Urlaubs
- sonstige in der Person liegende Arbeitsverhinderungen im Sinne von § 25 Ziffer 2, bei anderen in der Person des Angestellten liegenden Gründen bis zu einem Umfang von 4 Tagen
- Freistellungszeiten gemäß § 37 Absätze 6 und 7, § 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.

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

e) Als Nachtarbeit gilt nur eine solche, die täglich mindestens zur Hälfte in den gemäß § 7 Ziffer 4 bestimmten zuschlagspflichtigen Zeitraum fällt. Der Begriff der „ständigen“ Nachtarbeit erfordert, dass der Anteil der Nachtarbeit 85 % der gesamten Arbeitszeit des Angestellten im Bemessungszeitraum beträgt.

f) Teilzeitbeschäftigte erhalten eine Freischicht wegen Nachtarbeit nur dann, wenn mindestens täglich 4 Stunden in den gemäß § 7 Ziffer 4 festgelegten zuschlagspflichtigen Zeitraum 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 ohne Verdienstausschlag. Die an diesem Tage etwa festgesetzte Mittagspause entfällt.

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 das Entgelt für die ohnehin zu bezahlende Ausfallzeit, dazu das Entgelt 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 (Frühschicht) 10.00 Uhr, für die 2. Schicht (Spätschicht) 14.00 Uhr und für die 3. Schicht (Nachtschicht) 18.00 Uhr ist. Der durch diese Verkürzung der Schichten entstehende Entgeltausfall 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 das Entgelt für die ohnehin zu bezahlende Ausfallzeit, dazu das Entgelt für die über 4 Stunden hinaus geleistete Arbeit.
  - Wird die Arbeit in die Nachtarbeitszeit ausgedehnt, bleiben Nachzuschläge bei Bezahlung der Ausfallzeit insoweit unberücksichtigt, wie sie für geleistete Arbeit zu bezahlen sind.
3. Wird über die betriebliche vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus gearbeitet, sind diese mit dem Überstundenzuschlag nach § 8 Ziffer 1 zu bezahlen.

## **V. Betriebe ohne Betriebsrat**

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

## **VI. Teilzeitarbeit**

1. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten für Teilzeitbeschäftigte nach Maßgabe des vereinbarten Umfangs ihrer Beschäftigung.

Die Dauer der Arbeitszeit und deren Verteilung auf die Wochentage sind vertraglich zu vereinbaren.
2. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Angestellten vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche Wochenarbeitszeit unterschreitet.
3. Bei Arbeit auf Abruf soll der Arbeitgeber dem Angestellten mindestens 4 Tage im Voraus den Arbeitsantritt und die Lage der Arbeitszeit mitteilen. Bestehende günstigere betriebliche Regelungen gelten weiter.
4. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen haben Teilzeitbeschäftigte bei entsprechender Eignung Vorrang. Dies gilt nicht, wenn ein Arbeitsplatz mit Beschäftigten besetzt werden soll, deren bisheriger Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen wegfällt bzw. wenn dies zu erwarten ist.

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

## **§ 6 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 (§ 10 Ziffer 3) und/oder des zusätzlichen Urlaubsgeldes (§ 10 Ziffer 2.2) ganz oder teilweise entfallen unter der Voraussetzung, dass im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.
  - b) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, für einzelne Abteilungen oder für den ganzen Betrieb abweichend von § 5 I. Ziffer 1 um bis zu 5 Wochenstunden abgesenkt werden.

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

Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Beschäftigten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.
  - 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 3 Monate vor Abschluss der Ausbildung unter Angabe der Gründe zu unterrichten.
3.
  - a) Die Tarifvertragsparteien appellieren an die Betriebe der Druckindustrie, möglichst viele Ausbildungsplätze einzurichten. Auch die Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus wird dringend empfohlen. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Ausbildung Vorrang vor Übernahme hat.
  - b) Überstunden sind, soweit es nur irgend zugänglich ist, durch Einstellen von Arbeitslosen oder durch Einlegen von Schichten nach Maßgabe der betrieblichen und technischen Möglichkeiten im Benehmen mit dem Betriebsrat zu vermeiden.

---

\* Protokollnotiz: Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages entfällt der Tarifvertrag über Beschäftigungssicherung und Ausbildung Teil B. Druckindustrie vom 17.06.1996 ersatzlos.

## § 7 Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Zuschlagspflichtige Überstunden sind die über die gemäß § 5 festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden. Arbeitgeber und Angestellte können Freizeitausgleich vereinbaren. Dieser muss spätestens innerhalb des folgenden Abrechnungszeitraumes erfolgen, wenn nicht durch Betriebsvereinbarung ein gemäß § 5 II. Ziffer 7 anderer Abrechnungszeitraum vereinbart ist. Auch der Überstundenzuschlag kann in Freizeit abgegolten werden.

Bei Teilzeitbeschäftigten gelten diejenigen Arbeitsstunden als Überstunden, welche über die für den Betrieb oder die betreffende Abteilung geltende regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen (§ 5). Bei Abteilungen, in denen nur Teilzeitbeschäftigte arbeiten, beginnen Überstunden nach der 7. Tagesarbeitsstunde.

Sofern für die betreffende Abteilung keine regelmäßige tägliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte festgelegt ist, ist durch Betriebsvereinbarung eine entsprechende Regelung dahingehend festzulegen, ab welcher Arbeitsstunde je Arbeitstag über die Teilzeitbeschäftigung hinaus Überstundenzuschlag zu bezahlen ist.

Vom Angestellten nicht verschuldete Ausfallstunden im Sinne von § 25 und gehaltszahlungspflichtige Feiertage werden bei der Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit mitgezählt.

2. Als Überstunden gelten nur die geleisteten Arbeitsstunden, die durch die Leitung des Betriebes oder deren Beauftragten ausdrücklich angeordnet oder nachträglich genehmigt wurden.
3. Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind, soweit angängig, zu vermeiden, z. B. durch innerbetriebliche Umsetzung von Arbeitskräften oder Neueinstellungen nach Maßgabe der betrieblichen und technischen Möglichkeiten. Anderenfalls sind notwendige Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen zu leisten, soweit der Angestellte nicht einen wichtigen Verhinderungsgrund geltend macht.
4. Nachtarbeit ist die in der Zeitspanne von 12 Stunden zwischen 18.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit. Ihr Beginn und Ende kann auch auf einen Zeitpunkt zwischen 18.00 Uhr und 19.00 Uhr bzw. entsprechend 6.00 Uhr und 7.00 Uhr festgelegt werden; diese Nachtarbeitszeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
5. Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit. Beginn und Ende der Sonntags- und Feiertagsarbeit können bei Schichtarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 9 Abs. 2 ArbZG abweichend festgelegt werden; die Sonntags- und Feiertagsruhe muss jedoch mindest 24 Stunden betragen.
6. Überstunden sind möglichst wechselseitig von den betreffenden Angestellten zu leisten, falls nicht wichtige Gründe entgegenstehen.

7. Überstunden sind, soweit angängig, zu vermeiden, z.B. durch innerbetriebliche Umsetzung von Arbeitskräften oder Neueinstellungen nach Maßgabe der betrieblichen und technischen Möglichkeiten. Anderenfalls sind notwendige Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen zu leisten, soweit der Angestellte nicht einen wichtigen Verhinderungsgrund geltend macht. Die Überstunden müssen jedoch angeordnet oder nachträglich genehmigt sein.
8. Bei Kurzarbeit sind die über die verkürzte tägliche Arbeitszeit hinaus zu leistenden Überstunden bis zur vollen regelmäßigen für den Betrieb oder die Betriebsabteilungen vereinbarten Arbeitszeit ohne Überstundenzuschlag zu bezahlen. Über die volle regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden sind mit den Überstundenzuschlägen gemäß § 8 Ziffer 1 zu bezahlen.

## **§ 8 Vergütung für Überstunden, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, Antrittsgebühr**

### **1. Überstunden**

Überstunden sind solche Arbeitsstunden, die für den einzelnen Angestellten über die nach § 5 vereinbarte tägliche Arbeitszeit (auch bei ungleichmäßiger Verteilung) hinausgehen. Sie sind zu bezahlen mit 1/152, des vereinbarten Monatsgehältes (gemäß § 3 Ziffer 2) und einem Überstundenzuschlag. Dieser beträgt:

in der Normalarbeitszeit und Frühschicht	25%
in der Spätschicht	45%
in der Nachtschicht	70%

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

Eine Schicht gilt als Spätschicht, wenn sie in der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit beginnt und in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit endet.

Eine Schicht gilt als Nachtschicht, wenn sie in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit beginnt und endet. Um jedoch eine unbillige Auswirkung dieser Vorschrift zu verhindern, gilt die Arbeitszeit auch dann als mit Beginn und Ende innerhalb der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit liegend, wenn bei einer Nachtschicht das Ende der Schicht bis zu 3 Stunden in die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit hineinragt.

Pauschale Vereinbarungen zur Abgeltung von Überstundenbezahlungsansprüchen sind zulässig.

Der Betrag der Überstundenpauschale muss im Durchschnitt den Betrag erreichen, der sich bei Einzelberechnung der Überstunden ergeben würde. Pauschalvergütungen sind bei Veränderung der Voraussetzungen zu überprüfen und neu zu vereinbaren.

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

### **2. Pausenregelung**

Bei 2 - 3 Überstunden, die hintereinander folgen oder sich auf die Zeit vor Beginn und nach Schluss der vereinbarten Arbeitszeit verteilen oder ausnahms-

weise in der Mittagspause liegen, ist jedem Angestellten eine viertelstündige und bei mehr als 3 Überstunden eine halbstündige bezahlte Pause zu gewähren. Bei einem sonst arbeitsfreien Werktag ist eine ½-stündige bezahlte Pause nur zu gewähren, wenn länger als 4 Stunden gearbeitet wird.

### 3. **Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

Zuschläge für Nachtarbeit

Für die Stunden vom Beginn der Nachtarbeitszeit (gemäß § 7 Ziffer 4) bis 24.00 Uhr ist ein Zuschlag von 25 % je Stunde; für die Stunden von 24.00 Uhr bis zum Ende der Nachtarbeitszeit je Stunde von 52 % der Stundenvergütung (gemäß § 3 Ziffer 2) zu bezahlen.

Für Sonntagsarbeit beträgt der Zuschlag 115 % der Stundenvergütung (gemäß § 3 Ziffer 2).

Der Zuschlag für Feiertagsarbeit beträgt einheitlich 170 %, der Stundenvergütung (gemäß § 3 Ziffer 2).

Angestellte, die zu Arbeiten an Sonntagen oder Feiertagen herangezogen werden, haben Anspruch auf die Vergütung von wenigstens 2 Stunden (dies gilt nicht, wenn die Sonntags- oder Feiertagsarbeit unmittelbar vor oder unmittelbar nach der Werktagsarbeit geleistet wird).

### 4. **Zuschläge für Samstagsarbeit**

Die Zuschläge für Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen

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

der Stundenvergütung (gemäß § 3 Ziffer 2).

Diese können in beiderseitigem Einvernehmen auch in Freizeit abgegolten werden.

Eine am Freitagabend begonnene Nachtschicht ist keine Samstagsarbeit.

### 5. **Antrittsgebühr**

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

G 1: im 1. Jahr 66 € ; im 2. Jahr 76 €; im 3. Jahr 85 €

G 2: im 1. Jahr 73 € ; im 2. Jahr 85 € ; im 3. Jahr 96 €

G 3: im 1. Jahr 84 €; im 2. u. 3. Jahr 93 €; ab 4. Jahr 103 €

Texterfassung gemäß RTS-Tarifvertrag:

im 1. Jahr\* 88 €; im 2. Jahr 98 €; im 3. Jahr 104 €

\*Bei abgeschlossener Berufsausbildung 95 €

G 4: im 1. u. 2. Jahr 100 €; im 3. u. 4. Jahr 110 €;

ab 5. Jahr 123 €

Textgestaltung gemäß RTS-Tarifvertrag:

im 1. Jahr 112 € ; ab 2. Jahr 125 €

G 5: im 1. u. 2. Jahr 112 €; im 3. u. 4. Jahr 127 € ;

ab 5. Jahr 141 €

G 6: ab 1. Jahr 158 €

G 7: ab 1. Jahr 186 €.

- 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 Ziffer 6 letzter Absatz 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.

**6. Treffen verschiedene Zuschläge zusammen, gilt folgende Regelung:**

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.

Zuschläge für Samstagsarbeit, Sonntagsarbeit oder Feiertagsarbeit werden nicht nebeneinander bezahlt, vielmehr besteht nur Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag.

Zuschläge für Feiertagsarbeit werden nur einmal bezahlt, wenn zwei Feiertage auf einen Tag fallen.

Zuschläge für Überstunden werden nicht neben Zuschlägen für Samstags-, Sonn- oder Feiertagsarbeit bezahlt. Wird jedoch an Sonntagen oder Feiertagen länger als 8 Stunden gearbeitet, ist neben dem Zuschlag für Sonntags- und Feiertagsarbeit ab der 9. Stunde der Überstundenzuschlag zu bezahlen.

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

Bei der Feiertagsbezahlung bleiben Zuschläge für Nachtarbeit insoweit unberücksichtigt, als sie in der Bezahlung der Feiertagsarbeit enthalten sind.

- 7. Arbeitsleistung in Ausnahmefällen, welche nicht länger als 15 Minuten über die festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht, ist nicht als Mehrarbeit anzusehen. Darüber hinaus ist jede angefangene halbe Überstunde als halbe, jede über eine halbe als ganze Überstunde zu zahlen, soweit die Voraussetzungen der Überstunden erfüllt sind.
- 8. Die Vergütung für Überstunden, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist spätestens bis Ende des Monats ausuzahlen, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeit geleistet wurde.

**§ 9 Urlaubsanspruch/Altersfreizeit**

- 1. Jeder Angestellte und Auszubildende hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Angestellte, die im Durchschnitt weniger als 5

Werktage in der Woche arbeiten, haben einen im Verhältnis zur 5-Tage-Woche anteiligen Urlaubsanspruch. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

2. Der erste Urlaubsanspruch wird nach sechsmonatigem Bestehen des Anstellungsverhältnisses erworben.
3. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Angestellte:
  - für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
  - wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
  - wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

4. Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Angestellten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Angestellten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

5. Der Urlaubsplan wird von der Geschäftsleitung mit dem Betriebsrat aufgestellt (§ 87 Abs. 1 Ziffer 5 BetrVG). Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Angestellten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Angestellter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
6. Der Urlaub ist mindestens 3 Wochen zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dringende betriebliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe machen eine Teilung des Urlaubs erforderlich. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden und hat der Angestellte Anspruch auf Urlaub von mehr als 12 Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinander folgende Werktage umfassen.

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

7. Während des Urlaubs darf der Angestellte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
8. Erkrankt ein Angestellter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

9. Für den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte und anerkannt politisch Verfolgte gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
10. Bei Werksferien kann bei Angestellten, deren Urlaubsanspruch geringer ist als die Dauer der Werksferien, ein Vorgriff auf den Urlaubsanspruch des laufenden Urlaubsjahres erfolgen. Im Übrigen haben sie Anspruch auf Beschäftigung oder, soweit dies nicht möglich ist, auf Gehaltszahlung.
11. Für Angestellte, die nicht regelmäßig von Montag bis Freitag arbeiten, ist durch vertragliche Vereinbarung festzulegen, welche Tage der Woche während des Urlaubs nicht als tarifliche Urlaubstage zählen, gleichwohl aber arbeitsfrei bleiben.
12. **Altersfreizeit**  
Angestellte, die zu Beginn des Kalenderjahres das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten pro Kalenderjahr 2 freie Arbeitstage unter Fortzahlung des Arbeitsverdienstes. Dies gilt nur für Angestellte, die bis spätestens 31.12.2006 das 58. Lebensjahr vollenden.

## **§ 10 Urlaubsdauer, Urlaubsgeld, tarifliche Jahresleistung**

### **1. Urlaub**

Der tarifliche Jahresurlaub beträgt für Angestellte und Auszubildende 30 Arbeitstage.

Als Urlaubswoche werden 5 Arbeitstage gerechnet. Gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.

### **2. Urlaubsbezahlung**

#### **2.1 Urlaubsentgelt**

Während des Urlaubs wird das Gehalt nebst tariflichen und übertariflichen Zulagen weiterbezahlt (Urlaubsentgelt).

Die Urlaubsbezahlung hat vor Antritt des Urlaubs zu erfolgen. Sie errechnet sich nach dem Durchschnittsverdienst der 6 vollen Gehaltsabrechnungsmonate (ausschließlich Überstundenbezahlung und Überstundenzuschlägen, Zuschläge für Feiertagsarbeit und Antrittsgebühr, Einmalzahlungen wie zusätzliches Urlaubsgeld, tarifliche Jahresleistung, vermögenswirksame Leistungen etc.), die dem Urlaubsbeginn vorausgehen; es kann auch ein längerer Zeitraum bis zu einem Jahr zugrunde gelegt werden, wenn hierüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung erfolgt.

Sofern das vereinbarte Gehalt höher ist, als sich aus der Durchschnittserrechnung ergibt, ist dieses zu zahlen. Fallen in den Berechnungszeitraum Zeiten ohne Gehaltszahlung (z.B. unbezahlter Urlaub, Krankheit usw.), so werden diese Zeiten in die Durchschnittsberechnung nicht mit einbezogen, an deren Stelle treten die entsprechenden Zahlen von Gehaltsabrechnungszeiträumen vor dem Berechnungszeitraum.

Durch Betriebsvereinbarung kann auch geregelt werden, dass sich das Arbeitsentgelt danach berechnet, was der Angestellte verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte. Bei der Berechnung des Arbeitsentgeltes bleibt bei

beiden Berechnungsarten die Überstundenbezahlung, Einmalzahlungen und die Antrittsgebühr unberücksichtigt.

Eine Abgeltung des Urlaubs ist unzulässig, es sei denn, dass der Urlaub als bezahlte Freizeit infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann.

## 2.2 **Zusätzliches Urlaubsgeld**

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

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt pro Urlaubstag 50 % von 1/22 des vereinbarten Monatsgehaltes ohne Überstunden und ohne tarifliche Aufschläge jeder Art bzw. 50% von 1/22 der monatlichen Ausbildungsvergütung.

Das zusätzliche Urlaubsgeld ist vor Urlaubsantritt nach Maßgabe der jeweiligen Urlaubsdauer zu zahlen. Voraussetzung ist hierfür ein mindestens zweiwöchiger, zusammenhängender Urlaub.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Auszahlungszeitpunkt abweichend von dieser Regelung festgelegt werden.

- 2.3 Im Falle des Ausscheidens eines Angestellten während des Urlaubsjahres kann das zuviel gezahlte Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld bei der Endabrechnung einbehalten werden, wenn das Ausscheiden aufgrund einer Kündigung des Angestellten oder aufgrund einer berechtigten fristlosen Entlassung durch den Arbeitgeber erfolgt.

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

## 3. **Tarifliche Jahresleistung**

### I. **Anspruch**

1. Die Angestellten und Auszubildenden erhalten eine tarifliche Jahresleistung von 95 % des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen monatlichen Tarifgehaltes bzw. der monatlichen Ausbildungsvergütung.
2. Voraussetzung für den vollen Anspruch ist ein ungekündigtes Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis, das seit dem 1. Januar bis einschließlich 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres besteht.
3. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung nach dem Verhältnis ihrer vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
4. Die Auszahlung der Jahresleistung ist spätestens am 31. Dezember jeden Jahres fällig. Der Auszahlungszeitpunkt wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt. Frühere Auszahlungen gelten als Vorschuss.

## II. Teilanspruch

1. Angestellte bzw. Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis nach dem 1. Januar des laufenden Fälligkeitsjahres beginnt und die die Probezeit bestehen, erhalten für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens ihres Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses 1/12 der tariflichen Jahresleistung.
2. Angestellte bzw. Auszubildende, deren Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr jedoch nur teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung. Angestellte, die wegen Erwerbsminderung bzw. wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheiden, erhalten eine anteilige Leistung, auch wenn das Anstellungsverhältnis am 31. Dezember nicht mehr besteht.

In diesen Fällen wird die Auszahlung der Jahresleistung fällig mit dem Tage der Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

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

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

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

## III. Betriebliche Regelungen

1. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Fälligkeit der Jahresleistung bis zum 31.03. des Folgejahres verschoben werden.
2. Dasselbe gilt in Betrieben bis zu 35 Beschäftigten für den teilweisen Entfall der Jahresleistung, die mindestens 50 % des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen monatlichen Tarifgehaltes betragen muss.

Voraussetzung ist, dass im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgen.

3. Vorstehende Regelungen können auch in Betrieben durchgeführt werden, die nicht betriebsratsfähig sind oder wo zur Zeit kein Betriebsrat gebildet ist. Entsprechende betriebliche Regelungen erfolgen nach Zustimmung der Belegschaft.

## IV. Anspruchskürzung / Berechnungsgrundlagen

1. Eine Kürzung der Jahresleistung erfolgt je Tag der Abwesenheit bei
  - a) Unterbrechungen der Arbeitsleistung zu Bildungs- und Fortbildungszwecken, soweit sie insgesamt die Dauer von 3 Wochen im Kalender-

jahr (15 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche bzw. 18 Arbeitstage bei 6-Tage-Woche) überschreiten,

- b) sonstigen unbezahlten Freistellungen, soweit sie insgesamt die Dauer von 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr überschreiten,
- c) krankheitsbedingten Arbeitsunterbrechungen, soweit sie insgesamt die Dauer von 4 Monaten im Kalenderjahr (88 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche bzw. 104 Arbeitstagen bei 6-Tage-Woche) überschreiten,
- d) unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit.

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

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

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

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

Dasselbe gilt für Zeiten ohne Arbeitsleistung nach dem Mutterschutzgesetz.

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

- 4. Die tarifliche Jahresleistung bleibt bei der Berechnung aller tariflichen und gesetzlichen Durchschnittsentgelte und in sonstigen Fällen außer Ansatz, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind.
- 5. Auf die tarifliche Jahresleistung können alle betrieblichen Leistungen, wie z.B. Weihnachtsgratifikationen, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, 13. Monatsentgelt und ähnliche Leistungen, angerechnet werden.

## § 11 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 Ab-

teilung zur Anwendung kommen, einschließlich der entsprechenden Sicherheitsdatenblätter auszuhändigen.

3. Die Angestellten können einzeln oder gemeinsam im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes Beschwerde einlegen, wenn nach ihrer Auffassung arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bestehen.

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

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

## **§ 12 Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen**

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

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

1. Geltungsbereich  
Ausgenommen von den nachstehenden Bestimmungen sind Angestellte, die bei ihrem Ausscheiden das 65. Lebensjahr vollendet haben, ferner Auszubildende und Angestellte, die nicht im Betrieb tätig sind (z.B. die in Heimarbeit tätigen Personen).
2. Grundsatz  
Technische Entwicklung und Rationalisierung sollen in ihrer Auswirkung neben den wirtschaftlichen auch sozialen Gesichtspunkten Rechnung tragen.
3. Begriffsbestimmung  
Maßnahmen im Sinne dieses Abkommens sind Änderungen von Arbeitstechniken, Arbeits- und Produktionsabläufen, auch durch organisatorische Maßnahmen, die mit technischer Entwicklung und Rationalisierung zu begründen sind, sofern sie zur Freisetzung, Gehaltsminderung oder Umsetzung, verbunden mit Gehaltsminderung, führen.
4. Planungen  
Bei Maßnahmen im Sinne der Ziffer 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. Arbeitsplatzhaltung  
Werden infolge von Maßnahmen im Sinne der Ziffer 3 Freisetzungen unvermeidbar, ist vor Kündigung zu prüfen, ob diese bei Berücksichtigung der Qualifikation durch Umsetzung, Berufswechsel oder ähnliche Maßnahmen vermieden werden können.

## 6. Kündigung

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

Ab Vollendung des 60. Lebensjahres und 25jähriger Betriebszugehörigkeit soll nur dann infolge von Maßnahmen im Sinne der Ziffer 3 gekündigt werden, wenn anderweitige Beschäftigung im Betrieb nicht möglich ist. Wird die Kündigung trotzdem erforderlich, gilt eine Kündigungsfrist von 12 Monaten zum Monatsschluss mit der Zahlung der Abfindung gemäß Ziffer 8.

## 7. Änderungskündigung

Bei Änderungskündigungen infolge von Maßnahmen im Sinn der Ziffer 3 bleibt während der Kündigungsfrist das bisher vereinbarte Gehalt unverändert. Der Angestellte ist jedoch verpflichtet, nach Ablauf von einem Monat zumutbare andere Arbeiten als bisher zu verrichten; im Weigerungsfall erlöschen die Rechte aus diesem Tarifvertrag.

Der Angestellte muss innerhalb von 3 Wochen 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 Angestellte diese Erklärung innerhalb von 3 Wochen nach Zugehen der Änderungskündigung nicht ab, gilt sein Arbeitsverhältnis nach Ziffer 6 als gekündigt.

## 8. Entschädigung

Als Entschädigung für die Aufgabe des sozialen Besitzstandes bei Entlassungen im Sinne der Ziffer 3 erhalten Angestellte:

Nach vollendetem	Vollendete Jahre der Betriebszugehörigkeit			
	10	15	20	25
40. Lebensjahr	5	6	7	8
50. Lebensjahr	6	7	8	9
55. Lebensjahr	7	8	9	10
58. Lebensjahr	8	9	10	12

Monatsgehälter

Für die Feststellung des Lebensalters ist der 1. Januar maßgebend, für die Feststellung der Betriebszugehörigkeit der erste betriebliche Arbeitstag im Kalenderjahr.

Berechnungsgrundlage ist das vereinbarte Monatsgehalt.

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

## 9. Rechtserhaltung

Günstigere Vorschriften oder Abmachungen gehen diesen Bestimmungen insoweit vor.

**Die nachstehenden §§ 13 bis 24 gelten nur für die Angestellten und kaufmännisch Auszubildenden der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie**

**§ 13 Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 35 Stunden.

Unter Berücksichtigung der Wettbewerbssituation sowie zur Sicherung der Arbeitsplätze kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile, ganze Betriebe oder Nebenbetriebe befristet wie folgt verlängert werden:

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können Arbeitszeitkonten mit max. +220/-70 Stunden vereinbart werden. Für den Fall, dass unter nachfolgend genannten Bedingungen Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich vereinbart wird, ist dieses Stundenvolumen von dem Zeitkontenrahmen entsprechend in Abzug zu bringen.

Bei einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich auf maximal 38 Stunden ist in einer freiwilligen, betrieblichen Vereinbarung unter Zustimmungsvorbehalt von ver.di zu regeln, dass wegen der Verlängerung der Arbeitszeit betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind. Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit ohne Lohnausgleich verlängert wird, darf für die Dauer der Arbeitszeitverlängerung nicht betriebsbedingt gekündigt werden. Ist der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen in der Vereinbarung wie vorstehend geregelt, wird ver.di die Zustimmung erteilen\*. Weitergehende beschäftigungssichernde Maßnahmen (z.B. Standortsicherung) können betrieblich vereinbart werden.

Für den Fall, dass der vereinbarte Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen nicht eingehalten werden kann, haben die Betriebsparteien ein außerordentliches Kündigungsrecht der Vereinbarung zur Arbeitszeitverlängerung. Dies führt zur sofortigen Rückkehr zur 35-Stunden-Woche. ver.di kann in einem solchen Fall die erteilte Zustimmung zur Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich widerrufen. Dies führt zur sofortigen Rückkehr zur 35-Stunden-Woche, es sei denn, es werden andere tarifliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung getroffen.

Wenn, in Ausnahmefällen, eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich und ohne Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für die Laufzeit der Arbeitszeitverlängerung geregelt werden soll, sind andere tarifvertragliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung dafür die Voraussetzung.

In Betrieben ohne Betriebsrat können entsprechende Regelungen getroffen werden.

2. Die Arbeitszeit ist für den einzelnen Arbeitnehmer auf maximal 5 Tage zu verteilen. Sie ist auf die Wochentage Montag bis Freitag zu legen, sofern nicht zwin-

---

\* siehe Protokollnotiz zum Verfahren

gende technische Arbeiten (nicht Produktionsarbeiten), Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten bei technischen Angestellten und Meistern eine andere Regelung erfordern.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann ungleichmäßig auf einen Zeitraum von bis zu 78 Wochen verteilt werden.

Soweit Betriebe drei oder mehr Schichten fahren, ist in diesen Bereichen eine ungleichmäßige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf einen Zeitraum von bis zu 78 Wochen zulässig. Dabei ist sicherzustellen, daß dem/der einzelnen Angestellten im Wochendurchschnitt zwei arbeitsfreie Tage - möglichst zusammenhängend - gewährt werden. Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht übersteigen.

Die regelmäßige Arbeitszeit an Samstagen darf nicht länger als bis 22.00 Uhr dauern.

3. In Betrieben mit Betriebsrat ist die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat über ein Arbeitszeitsystem mit regelmäßiger Samstagsarbeit nicht einigen, kann die fehlende Zustimmung des Betriebsrats durch die Einigungsstelle nicht ersetzt werden.

4. Die Teilnahme des/der einzelnen Angestellten an einem Arbeitszeitsystem mit regelmäßiger Samstagsarbeit ist freiwillig. Sie setzt seine/ihre ausdrücklich erklärte Zustimmung voraus. Der/die Angestellte kann diese Zustimmung widerrufen mit der Folge, daß er/sie baldmöglichst, spätestens jedoch nach 6 Monaten keine regelmäßige Samstagsarbeit mehr leisten muß.
5. Für regelmäßige sowie unregelmäßige Arbeit am Samstag hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zuschlag von jeweils 25 % für jede Stunde. Auf sein Verlangen ist der Zuschlag in Zeit zu gewähren. Zuschläge für Samstagsarbeit werden nicht neben Zuschlägen für Mehrarbeit gezahlt.
6. Die durch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit ab 1. November 1986 entstehende Freizeit ist auf der Basis einer Quartals-, Halbjahres- oder Jahresplanung, die in Betrieben mit Betriebsrat jeweils rechtzeitig durch Betriebsvereinbarung zu regeln ist, wie folgt zu verteilen:
  - a) Verteilung in der Woche oder
  - b) bezahlte Freistellung in Stunden, verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres oder
  - c) bezahlte Freistellung in Tagen, verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres oder
  - d) Kombination aus b) bis c).

Bei den Alternativen b) bis d) sind die Auftragslage und die Beschäftigungssituation des Betriebes vorrangig zu berücksichtigen.

Bei Alternative c) sind als bezahlte Freistellung je Kalenderjahr 30 freie Tage zugrunde zu legen. Diese Tage sind innerhalb eines Jahres abzunehmen, anderenfalls verfallen sie. Fällt einer dieser freien Tage mit Zeiten einer Krankheit oder einer Abwesenheit aus sonstigen Gründen (z.B. § 25 Ziffer 2) zusammen, so ist er verbraucht. Fällt einer dieser freien Tage mit Zeiten des Tarifurlaubs zusammen, so verlängert sich der Tarifurlaub entsprechend.

7. Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit werden für den gesamten Betrieb oder für Betriebsabteilungen mit dem Betriebsrat vereinbart.

Sind Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen, in denen Angestellte ihre Kinder untergebracht haben, mit der individuellen Arbeitszeit des/der betreffenden Angestellten nicht zu vereinbaren, so ist dies auf Wunsch des/der Angestellten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

8. Dauernde Nacharbeit ist in bestimmten Zeiträumen durch entsprechende Tagesarbeit zu unterbrechen.
9. An dem Tage vor Ostern, Pfingsten, Weihnachten und Neujahr endet die Arbeitszeit spätestens um 13.00 Uhr ohne Verdienstausschlag.
10. Für Angestellte, deren Tätigkeit mit dem technischen Betrieb in unmittelbarem Zusammenhang steht, ist die dort geltende Arbeitszeit und Arbeitszeitverteilung maßgebend.
11. Angestellte, die zu Arbeiten an ihren arbeitsfreien Werktagen herangezogen werden, haben Anspruch auf eine Vergütung von wenigstens 2 Stunden.
12. Zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit kann der Arbeitgeber mit einer Ansagefrist von 3 Arbeitstagen Kurzarbeit für den Betrieb oder einzelne Abteilungen des Betriebs im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vereinbaren.

#### **§ 14 Teilzeit/Freistellung aus persönlichen Gründen**

1. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Angestelltem/r vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche regelmäßige Wochenarbeitszeit unterschreitet.

Die Einführung von Teilzeitarbeit im Betrieb ist mit dem Betriebsrat zu beraten.

2. Die Dauer und die Lage der Arbeitszeit sind einzelvertraglich unter Beachtung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu vereinbaren.
3. Bei Vereinbarungen mit variabler Arbeitszeit ist dem/der Angestellten die Lage der Arbeitsstunden jeweils mindestens 4 Tage im voraus mitzuteilen. Bestehende günstigere Regelungen mit längeren Ankündigungsfristen gelten weiter. Verträge mit der Verpflichtung, über die vertragliche Arbeitszeit hinaus zu arbeiten, sind unzulässig.
4. Teilzeitarbeitsverhältnisse sind grundsätzlich so zu gestalten, daß die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden.

Wünschen Angestellte eine kürzere Arbeitszeit, sind sie auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen schriftlich hinzuweisen.

5. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen haben Teilzeitbeschäftigte Vorrang, wenn sie den Anforderungen der Stelle entsprechen. Dies gilt nicht, wenn ein Arbeitsplatz mit Angestellten besetzt werden soll, deren bisheriger Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen wegfällt.
6. Angestellte können verlangen, dass ihre Arbeitszeit für die Dauer von bis zu 4 Jahren herabgesetzt wird, oder dass ihr Arbeitsverhältnis ruht, wenn persönliche Gründe, wie Kindererziehung, oder Pflege erkrankter Familienangehöriger, dies erfordern. Einem solchen verlangen ist binnen angemessener Frist zu entsprechen, soweit es im Rahmen betrieblicher Möglichkeiten zumutbar ist.

## **§ 15 Freischichten**

1. Angestellte, die ständig in gleichmäßig verteilter Wechselschicht arbeiten oder ständig Nachtarbeit leisten, erhalten für jeweils sechs Kalendermonate erbrachter Arbeitsleistung eine Freischicht. Für die Freischichten wird der Arbeitsverdienst fortgezahlt.
2. Der nach Ziffer 1 fortzuzahlende Arbeitsverdienst errechnet sich entsprechend § 21 Ziffer 2. Ziffer 2.1 Absatz 1.

Die Ansprüche auf Freischichten gemäß Ziffer 1 sind grundsätzlich im Zeitraum ihres Entstehens zu gewähren. Bei der Inanspruchnahme ist auf betriebliche Belange Rücksicht zu nehmen. In Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Angestelltem/r können die jährlichen Ansprüche auch zusammenhängend gewährt werden. In diesem Fall ist der Zeitpunkt der Inanspruchnahme 6 Monate vorher anzumelden. Eine Abgeltung der Ansprüche ist unzulässig.

## **§ 16 Beschäftigungssicherung**

1. Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass der Beschäftigungssicherung in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie vorrangige Bedeutung zukommt. Sie bemühen sich, gemeinsame Schritte zur Erreichung dieses Zieles für einzelne Betriebe zu unternehmen.
2. Arbeitgeber und Betriebsrat können im Falle von Auftragsrückgang und dadurch bedingter Unterauslastung durch freiwillige Betriebsvereinbarung befristet für maximal 12 Monate die tarifliche Wochenarbeitszeit für Abteilungen oder den ganzen Betrieb um bis zu 5 Stunden verkürzen. Während der Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Mitarbeitern keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden. Die Auszubildenden sind davon ausgenommen.

Für tarifliche Leistungen (Jahressonderzahlung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen) erfolgt die Berechnung auf der Grundlage eines Vollzeitarbeitsverhältnisses gemäß § 13 Ziffer 1 MTV. Weitere Einzelheiten sind in der Betriebsvereinbarung festzulegen.

3. Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung den Auszahlungszeitpunkt für die Jahressonderzahlung bis längstens zum 31. März des Folgejahres verschieben. Unter Verhandlungsbeteiligung und Zustimmung der Tarifvertragsparteien können die Zahlung der Jahressonderzahlung sowie des zusätzlichen Urlaubsgeldes ganz oder teilweise entfallen unter der Voraussetzung, dass im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

### **§ 17 Übernahme von kaufmännisch und technisch Auszubildenden**

1. Die Tarifvertragsparteien appellieren an die Betriebe der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie möglichst viele Ausbildungsplätze einzurichten. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Ausbildung Vorrang vor Übernahme hat.
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. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.
3. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von der Verpflichtung nach Ziffer 2 abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.

### **§ 18 Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

1. Überstunden sind, soweit angängig, zu vermeiden, z.B. durch innerbetriebliche Umsetzung von Arbeitskräften oder Neueinstellungen nach Maßgabe der betrieblichen und technischen Möglichkeiten. Anderenfalls sind notwendige Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen zu leisten, soweit der/die Angestellte nicht einen wichtigen Verhinderungsgrund geltend macht. Die Überstunden müssen jedoch angeordnet oder nachträglich genehmigt sein.
2. Unter Überstunden wird eine Überschreitung der gemäß § 13 festgelegten täglichen Arbeitszeit verstanden, soweit es sich nicht um Vor- und Nacharbeit handelt. Eine Verlängerung der Arbeitszeit für den Betrieb oder eine Abteilung ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren (§ 87 BetrVG). Die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten.

Tritt die Notwendigkeit von Überstunden unvorhergesehen ein, so kann der Arbeitgeber die Überstunden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften veranlassen. Der Betriebsrat ist unverzüglich zu verständigen.

Überstunden und Überstundenzuschläge sind möglichst durch Freizeit abzugelten.

Bei Teilzeitbeschäftigten gelten diejenigen Arbeitsstunden als Überstunden, welche über die für den Betrieb oder ggf. die betreffende Abteilung geltende regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen.

Bei Abteilungen, in denen nur Teilzeitbeschäftigte arbeiten, beginnen Überstunden nach der 7 Tagesarbeitsstunde.

Sofern für die betreffende Abteilung keine regelmäßige tägliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte festgelegt ist, ist durch Betriebsvereinbarung eine entsprechende Regelung dahingehend festzulegen, ab welcher Arbeitsstunde je Arbeitstag über die Teilzeitbeschäftigung hinaus Überstundenzuschlag zu bezahlen ist.

3. Von dem/der Angestellten nicht verschuldete Ausfallstunden im Sinne von § 25 Ziffer 2 und gehaltszahlungspflichtige Feiertage werden bei der Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit mitgezählt.
4. Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
5. Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit. Beginn und Ende der Sonntags- und Feiertagsarbeit können bei Schichtarbeit mit Zustimmung des Betriebsrats abweichend festgelegt werden (z.B. von 6.00 Uhr bis 6.00 Uhr); die Sonntagsruhe soll jedoch mindestens 24 Stunden betragen.

### **§ 19 Vergütung für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

Für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden folgende Zuschläge gezahlt:

#### 1. Überstunden

Überstunden sind alle Arbeitsstunden, die über die festgelegte tarifliche regelmäßige Arbeitszeit (§ 13) hinausgehen. Sie sind zu bezahlen mit 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes (gemäß § 3 Ziffer 2) und einem Überstundenzuschlag von 25 %/Stunde.

#### 2. Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Die Zuschläge betragen:

##### 2.1 für Nachtarbeit

- in der Zeit von 20.00 bis 22.00 Uhr	15%
- in der Zeit von 22.00 bis 24.00 Uhr	25%
- in der Zeit von 00.00 bis 04.00 Uhr	35%
- in der Zeit von 04.00 bis 06.00 Uhr	25%
- infolge Verlegung der Tagesarbeitszeit aufgrund von Gas- oder Stromsperrern oder aufgrund behördlicher Anordnung	10%

2.2 für Arbeit an Sonntagen 75 %

2.3 für Arbeiten an allen gesetzlichen Feiertagen 150 %

3. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge für dieselbe Arbeitsstunde ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu zahlen. Nachtarbeitszuschläge sind jedoch gesondert neben dem Sonntags- und Feiertagszuschlag zu zahlen.
4. Arbeitsleistung in Ausnahmefällen, welche nicht länger als 15 Minuten über die festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht, ist nicht als Mehrarbeit anzusehen. Darüber hinaus ist die volle angefangene Stunde zu zahlen, soweit die Voraussetzungen der Überstunden erfüllt sind.
5. Die Vergütung für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist spätestens bis Ende des Monats auszuzahlen, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeit geleistet wurde.

## § 20 Urlaubsanspruch

1. Jeder/jeder Angestellte und Auszubildende hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Teilzeitbeschäftigte haben Urlaubsanspruch entsprechend des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der erste Urlaubsanspruch wird nach sechsmonatigem Bestehen des Anstellungsverhältnisses erworben.
3. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der/die Angestellte:

- für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er/sie wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

- wenn er/sie vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

- wenn er/sie nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Bei begründeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den/die Angestellte/n entfällt der tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Urlaubsjahr, soweit er über den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hinausgeht, sowie der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld.

4. Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem/der Angestellten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem/der Angestellten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

5. Der Urlaubsplan wird von der Geschäftsleitung mit dem Betriebsrat aufgestellt (§ 87 Abs. 1 Ziffer 5 BetrVG). Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die

Urlaubswünsche des/der Angestellten zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Angestellter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

6. Der Urlaub ist mindestens 3 Wochen zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dringende betriebliche oder in der Person des/der Angestellten liegende Gründe machen eine Teilung des Urlaubs erforderlich. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden und hat der/die Angestellte Anspruch auf Urlaub von mehr als 12 Werktagen, so muß einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinander folgende Werktage umfassen.

Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des/der Angestellten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

7. Während des Urlaubs darf der/die Angestellte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
8. Erkrankt ein/eine Angestellte/r während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
9. Für den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte und anerkannt politisch Verfolgte gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
10. Bei Werksferien kann bei Angestellten, deren Urlaubsanspruch geringer ist als die Dauer der Werksferien, ein Vorgriff auf den Urlaubsanspruch des laufenden Urlaubsjahres erfolgen. Im übrigen haben sie Anspruch auf Beschäftigung oder, soweit dies nicht möglich ist, auf Gehaltszahlung.
11. Für Angestellte, die nicht regelmäßig von Montag bis Freitag arbeiten, muß im voraus festgelegt sein, welche Tage der Woche während des Urlaubs nicht als tarifliche Urlaubstage zählen, gleichwohl aber arbeitsfrei bleiben. Diese Festlegung erfolgt im Rahmen der Urlaubsgrundsätze gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 5 BetrVG.

## **§ 21 Urlaubsdauer, Urlaubsgeld, tarifliche Jahresleistung**

1. Urlaub

Der tarifliche Jahresurlaub beträgt für Angestellte und Auszubildende einschließlich der Jugendlichen 30 Urlaubstage.

Als Urlaubswoche werden 5 Arbeitstage gerechnet. Gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.

Für Teilzeitbeschäftigte gelten die vereinbarten Arbeitstage auch als Urlaubstage.

## 2. Urlaubsbezahlung

### 2.1 Urlaubsentgelt

Während des Urlaubs wird das Gehalt nebst tariflichen und außertariflichen Zulagen weiterbezahlt (Urlaubsentgelt). Das Urlaubsentgelt wird nach dem Durchschnittsverdienst mit Ausnahme der Mehrarbeit und der auf die Mehrarbeit fallenden Zuschläge der letzten 6 vollen Gehaltsabrechnungsmonate, die dem Urlaubsbeginn vorausgehen, berechnet. Die Urlaubsbezahlung hat vor Antritt des Urlaubs zu erfolgen. Sofern das vereinbarte Gehalt höher ist als sich aus der Durchschnittserrechnung ergibt, ist dieses zu zahlen. Fallen in den Berechnungszeitraum Zeiten ohne Gehaltszahlung (z.B. unbezahlter Urlaub, Krankheit usw.), so werden diese Zeiten in die Durchschnittsberechnung nicht miteinbezogen, an deren Stelle treten die entsprechenden Zahlen von Gehaltsabrechnungszeiträumen vor dem Berechnungszeitraum.

Eine Abgeltung des Urlaubs ist unzulässig. Es sei denn, daß der Urlaub als bezahlte Freizeit infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann.

### 2.2 Zusätzliches Urlaubsgeld

Jedem/jeder Angestellten und Auszubildenden wird zum Gehalt bzw. zur Ausbildungsvergütung ein zusätzliches Urlaubsgeld für jeden tariflichen Urlaubstag gezahlt.

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt pro Urlaubstag 50 % von 1/22 des vereinbarten Monatsgehaltes ohne Überstunden und ohne tarifliche Aufschläge jeder Art bzw. 50% von 1/22 der monatlichen Ausbildungsvergütung.

Das zusätzliche Urlaubsgeld ist vor Urlaubsantritt nach Maßgabe der jeweiligen Urlaubsdauer zu zahlen. Voraussetzung ist hierfür ein mindestens zweiwöchiger zusammenhängender Urlaub.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Auszahlungszeitpunkt abweichend von dieser Regelung festgelegt werden.

### 2.3 Im Falle des Ausscheidens eines/einer Angestellten während des Urlaubsjahres kann das zuviel gezahlte Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld bei der Endabrechnung einbehalten werden, wenn das Ausscheiden aufgrund einer Kündigung des/der Angestellten oder aufgrund einer berechtigten fristlosen Entlassung durch den Arbeitgeber erfolgt.

Rückzahlung entfällt, wenn das Ausscheiden aufgrund einer fristgemäßen Kündigung des Arbeitgebers oder aufgrund einer berechtigten fristlosen Kündigung seitens des/der Angestellten erfolgt.

## 3. Tarifliche Jahresleistung

Die Angestellten und Auszubildenden erhalten eine Jahresleistung.

Der Anspruch auf Jahresleistung setzt voraus, daß der/die Anspruchsberechtigte am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis bzw. in einem

Ausbildungsverhältnis steht. Der Anspruch entfällt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag durch den Arbeitgeber betriebsbedingt gekündigt ist.

Die volle tarifliche Jahresleistung beträgt pro Kalenderjahr 95 % des tariflichen Monatsverdienstes bzw. der tariflichen monatlichen Ausbildungsvergütung. Angestellte und Auszubildende, die vor dem 1. Oktober eingetreten sind, erhalten für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens ihres Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses 1/12 hiervon.

Der tarifliche Monatsverdienst im Sinne der Ziffer 3 Abs. 3 ist für Angestellte das tarifliche Monatsgehalt und für Auszubildende die tarifliche monatliche Ausbildungsvergütung des im Auszahlungszeitpunkt jeweils gültigen Gehalts- bzw. Ausbildungsvergütungstarifvertrages.

Bei Kündigung durch den/die Angestellte/n besteht grundsätzlich kein Anspruch auf die tarifliche Jahresleistung.

Angestellte und Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis nach dem 30. September durch Aufnahme der Beschäftigung beginnt, haben keinen Anspruch auf die tarifliche Jahresleistung.

Der Anspruch auf die Jahresleistung mindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem nicht mindestens für 2 Wochen Anspruch auf Gehalt oder Gehaltsfortzahlung bestanden hat.

Unterbrechungen der Arbeitsleistung im gegenseitigen Einvernehmen zu Bildungs- und Fortbildungszwecken bis zur Dauer von 4 Wochen im Kalenderjahr mindern den Anspruch auf die Jahresleistung nicht.

Auf die tarifliche Jahresleistung können alle betrieblichen Leistungen, wie z.B. Weihnachtsgratifikationen, Jahresabschlußvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, 13. Monatsentgelt und ähnliche Leistungen, angerechnet werden.

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

Die Auszahlung der tariflichen Jahresleistung ist spätestens zum 31. Dezember eines jeden Jahres fällig. Der Auszahlungszeitpunkt wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt. Frühere Auszahlungen gelten als Vorschuss.

Die tarifliche Jahresleistung ist zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis durch fristlose Entlassung oder infolge Arbeitsvertragsbruchs bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres endet. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar des folgenden Kalenderjahres durch den/die Anspruchsberechtigte/n gekündigt wird.

Besteht ein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers, so gilt die tarifliche Jahresleistung als Vorschuss, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenzen zu verrechnen oder zurückzuzahlen ist.

## § 22 Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz

1. Die Tarifvertragsparteien stimmen unter Beachtung der technischen Entwicklung in den folgenden Zielen überein:

Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebung sollen den Grundsätzen einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit entsprechen.

Die Arbeitsbedingungen sollen so gestaltet werden, daß sie auch auf Dauer zu keiner gesundheitlichen Beeinträchtigung der Angestellten führen, insbesondere bei älteren Angestellten.

Beim Einsatz von Arbeitsstoffen, Maschinen und Geräten soll Vorsorge dafür getroffen werden, daß keine Gefahren für Leben und Gesundheit der Angestellten ausgehen.

Bei den genannten Zielen sollen die betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten berücksichtigt werden.

2. Die Tarifvertragsparteien fordern die Angestellten auf, aktiv am Gesundheitsschutz mitzuwirken und alle dem Gesundheitsschutz dienenden Maßnahmen und Möglichkeiten zu nutzen.
3. Liegen Tatsachen vor, die vermuten lassen, daß von den eingesetzten Arbeitsstoffen, Maschinen und Geräten gesundheitsgefährdende Belastungen ausgehen, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, daß die betreffenden Arbeitsmittel auf Unfall- und Gesundheitsgefahren überprüft werden. Das hierbei anzuwendende Prüfverfahren bestimmt der Arbeitgeber.
4. Angestellte, die nach Auffassung von Betriebsleitung und Betriebsrat nicht vermeidbaren gesundheitsgefährdenden Belastungen auf Dauer ausgesetzt sind, haben Anspruch auf geeignete betriebliche Maßnahmen zur Minderung der Gesundheitsgefährdung. Diese Maßnahmen sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren; im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 Absätze 2, 3 und 5 BetrVG.
5. Der Arbeitgeber hat den/die Angestellte/n vor Arbeitsaufnahme sowie bei wesentlichen Veränderungen des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsumgebung, mindestens aber einmal jährlich, über Unfall- und Gesundheitsgefahren, über besondere Belastungen sowie die hiergegen ergriffenen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu informieren. Eine Liste mit den Gefahrstoffen, die in der jeweiligen Abteilung zur Anwendung kommen, ist - mit den zugehörigen Sicherheitsdatenblättern - zur Einsichtnahme offen zu legen.
6. Die Betriebsparteien vereinbaren Regelungen zur Bekämpfung von Suchtgefahren und Alkoholmissbrauch.
7. Die Angestellten können Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation einbringen. Die Vorschläge sind zu überprüfen und sollen, soweit sachlich berechtigt und wirtschaftlich vertretbar, vom Arbeitgeber im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten umgesetzt werden.
8. Jedem/jeder Angestellten steht im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes das Recht zu, beim Arbeitgeber und beim Betriebsrat Beschwerde einzulegen,

wenn dem Gesundheitsschutz dienende Bestimmungen in Gesetzen, in diesem Tarifvertrag, in Betriebsvereinbarungen und in sonstigen Schutzregelungen nicht beachtet werden.

Erachtet der Betriebsrat eine Beschwerde für berechtigt, so hat er beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Berechtigung der Beschwerde entscheidet die Einigungsstelle (§ 85 BetrVG).

Bleibt eine Beschwerde erfolglos und wendet sich der/die Angestellte deshalb in der betreffenden Frage an die zuständige Berufsgenossenschaft oder das Gewerbeaufsichtsamt, so dürfen ihm/ihr hierdurch keine arbeitsrechtlichen Nachteile entstehen.

### **§ 23 Bildschirmtätigkeit**

Bei Tätigkeit auf einem Bildschirmarbeitsplatz sind die berufsgenossenschaftlichen Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich entsprechend anzuwenden.

Die gesetzlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

### **§ 24 Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen**

#### 1. Grundsatz

Soweit die technische Entwicklung und Rationalisierung in den Betrieben neben den wirtschaftlichen Auswirkungen auch soziale Härten zur Folge haben, sollen die nachfolgenden Bestimmungen dazu dienen, diese Härten zu vermeiden oder zumindest zu mildern.

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten nicht für Angestellte nach Vollendung des 65. Lebensjahres.

#### 2. Begriffsbestimmung

Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Bestimmungen sind Änderungen von Arbeitstechniken und Arbeitsabläufen, die mit technischer Entwicklung und Rationalisierung zu begründen sind, sofern sie im technischen oder kaufmännischen Bereich zu Freisetzung, Gehaltsminderung oder Umsetzung, verbunden mit Gehaltsminderung, führen.

Als Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne des Absatzes 1 gelten:

- a) Änderungen der bisherigen Produktions- und Arbeitsabläufe durch Maschineneinsatz, höhere Mechanisierung oder Automatisierung der bisherigen Anlagen;
- b) wesentliche Änderungen des bisherigen organisatorischen Arbeitsablaufs, des Material- und Transportflusses sowie deren Mechanisierung oder Automatisierung;

c) wesentliche Änderungen der bisher angewandten fertigungstechnischen Arbeitsmethoden.

### 3. Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Bei Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 haben Arbeitgeber und Betriebsrat in vertrauensvoller Zusammenarbeit rechtzeitig die Auswirkungen zu beraten, um Möglichkeiten festzulegen, die geeignet sind, soziale Härten zu vermeiden bzw. zu mildern.

### 4. Arbeitsplatzzerhaltung

Werden durch Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 Freisetzungen unvermeidbar, so ist anzustreben, die betroffenen Angestellten durch Umsetzung an andere zumutbare Arbeitsplätze, unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten, der angemessenen Besetzung der Arbeitsplätze und der Belange der Angestellten, weiterzubeschäftigen.

Vor Kündigungen ist insbesondere zu prüfen, ob diese durch Einstellungsbeschränkungen vermieden werden können.

### 5. Kündigung

Soweit wegen Fortfalls des bisherigen Arbeitsplatzes infolge von Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 eine Kündigung oder Änderungskündigung unumgänglich ist, gelten für die Kündigungsfristen die gesetzlichen Vorschriften (siehe § 26).

Ab Vollendung des 60. Lebensjahres und nach 25jähriger Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit soll nur dann infolge von Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 gekündigt werden, wenn anderweitige Beschäftigung im Betrieb nicht möglich ist. Wird die Kündigung trotzdem erforderlich, gilt eine Kündigungsfrist von 12 Monaten mit Zahlung der Abfindung gemäß Ziffer 7, wenn nicht nach Ablauf der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist ein Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht.

Für die Feststellung des Lebensalters und der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit ist maßgeblich der Stand zu Beginn des Kalenderjahres.

### 6. Änderungskündigung

Bei Änderungskündigungen infolge von Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 bleibt während der Kündigungsfrist das bisher vereinbarte Gehalt unverändert. Der/die Angestellte ist jedoch verpflichtet, nach Ablauf der im Falle einer Kündigung seitens des/der Angestellten geltenden Frist, zumutbare andere Tätigkeiten als bisher zu verrichten; im Weigerungsfall erlöschen die Rechte aus diesem Paragraphen.

Der/die Angestellte muß sich innerhalb von 3 Wochen nach Zugehen der schriftlichen Änderungskündigung erklären, ob er/sie sich für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Bedingungen oder für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidet. Gibt der/die Angestellte diese Erklärung innerhalb von 3 Wochen nach Zugehen der Änderungskündigung nicht ab, gilt sein/ihr Arbeitsverhältnis nach Ziffer 5 als gekündigt.

Vorstehendes gilt nicht, wenn der/die Angestellte die Änderungskündigung unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG angenommen hat.

## 7. Entschädigung

Als Entschädigung bei Entlassung infolge von Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 erhalten Angestellte

Vollendete Lebensjahre	Vollendete Jahre der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit			
	10	15	20	25
40	3	4	5,5	7
50	3,5	5	6	8
55	4	5,5	7	9
58	4,5	6	8	10

Monatsgehälter.

Für die Feststellung des Lebensalters und der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit gilt Ziffer 5 Abs. 3.

Berechnungsgrundlage ist das vereinbarte Monatsgehalt.

Die Entschädigung wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Sie ist eine Abfindung im Sinne der §§ 9 und 10 des Kündigungsschutzgesetzes.

Der Anspruch auf die Entschädigung entfällt, wenn der/die Angestellte eine Kündigungsschutzklage erhebt oder durch eigene Kündigung ausscheidet.

Der Anspruch entfällt ferner für Angestellte, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben.

## 8. Rechtserhaltung

Günstigere Vorschriften oder Abmachungen gehen diesen Bestimmungen insoweit vor.

## § 25 Vergütung bei Krankheit und Arbeitsbefreiung sowie Unterstützung bei Todesfall

### 1. Krankheit, Kur- und Heilverfahren

- 1.1 Bei Erkrankung ist der Geschäftsleitung unverzüglich Mitteilung zu machen. Der erkrankte Angestellte hat innerhalb von 3 Tagen die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Entsprechendes gilt bei Beantragung oder Bewilligung eines Kur- oder Heilverfahrens durch einen Sozialversicherungsträger oder ein Versorgungsamt.
- 1.2 Im Falle von Erkrankung und Unfällen, bei Kuren und Heilverfahren einschließlich solchen Schonungszeiten, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind, wird das Arbeitsentgelt bis zur Dauer von 6 Wochen unabhän-

gig von § 4 Abs. 1 EFZG fortgezahlt.

Für die Berechnung des fortzuzahlenden Entgeltes gilt § 10 Ziffer 2.1. (Druckindustrie) bzw. § 21 Ziffer 2. Ziffer 2.1 (Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie).

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

Angestellte im Aussendienst, deren monatliche Bezüge sich aus Festgehalt und Provision zusammensetzen, dürfen im Krankheitsfall nicht schlechter gestellt werden als im Durchschnitt der zurückliegenden 12 Monate.

### 1.3 **Nur für Betriebe der Druckindustrie:**

Zum Ausgleich für die gesetzliche Absenkung des Krankengeldes von 80% auf 70% zahlt der Arbeitgeber über die Frist nach Ziffer 1.1 Absatz 2 hinaus bis zur Dauer von 3 Monaten einen pauschalen Zuschuss zum Krankengeld in Höhe von 11,1 % des Nettokrankengeldes (Krankengeld abzüglich Sozialversicherungsbeiträge). 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 Nettokrankengeldes.

Der Zuschuss wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

### 1.4 **Abweichend von Ziffer 1.3 gilt für Betriebe der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie folgendes:**

Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge unverschuldeter Krankheit erhält der Angestellte nach Beendigung der Entgeltfortzahlung für drei Monate einen Zuschuss in Höhe der Differenz zu dem Brutto-Krankengeld\* aus der gesetzlichen Krankenkasse und 80 % des vereinbarten Gehaltes, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt; das Brutto-Krankengeld und der Zuschuss dürfen insgesamt nicht höher sein als der zuletzt bezogene Nettobetrag aus der Entgeltfortzahlung.

Der Zuschuss wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

Der Anspruch entsteht erstmals für Arbeitsunfähigkeiten, die ab dem 01.01.1997 eintreten.

(\* Falls sich die gesetzliche Grundlage ändert, nehmen die Tarifvertragsparteien Verhandlungen über die sich hieraus ergebenden Folgen auf.)

## 2. **Arbeitsbefreiung**

- 2.1 Als zu entschädigende Verhinderung an der Arbeitsleistung (Ziffer 2.1.1 bis 2.1.4) und als persönliche Gründe zur Freistellung von der Arbeit un-

ter Bezahlung der Fehlstunden (Ziffer 2.1.5 bis 2.1.7) werden angesehen:

- 2.1.1 Inanspruchnahme eines Arztes bei plötzlicher ernster Erkrankung.
  - 2.1.2 Amtsärztlich, vertrauensärztlich oder durch Versicherungsträger, Versorgungsämter und Fürsorgeämter angeordnete Untersuchungen.
  - 2.1.3 Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, z.B. Anzeigen beim Standesamt in Heiratsfällen (soweit persönliches Erscheinen erforderlich ist), in Geburts- und Todesfällen, Erscheinen auf Vorladung bei Gerichten und Behörden, außer wenn der Angestellte Partei, Beschuldigter oder in ähnlicher Weise beteiligt ist.
  - 2.1.4 Mitwirkung bei öffentlichen Wahlen, die Ausübung des Schöffen- und Geschworenenamtes, des Beisitzeramtes bei den Gerichten für Arbeitsachen sowie bei den nach dem Sozialgerichtsgesetz errichteten Widerspruchsstellen und Sozialgerichten, den Prüffämtern für Wehrdienstverweigerer, den sozialen Fürsorgestellten, bei Tätigkeit im Katastropheneinsatz und im Feuerlöschdienst aufgrund öffentlich rechtlicher Verpflichtung.  
Entsteht bei Angestellten, die in Schicht arbeiten, durch die Wahrnehmung eines öffentlichen Ehrenamtes eine unzumutbare zeitliche Belastung, so sind sie während der Arbeitszeit desselben Tages in angemessenem Umfang von der Arbeit freizustellen.
  - 2.1.5 Das Gehalt wird für 3 Tage weiterbezahlt beim Tode des Ehegatten.
  - 2.1.6 Das Gehalt wird in folgenden Fällen für 2 Tage weiterbezahlt:
    - eigene Heirat
    - Niederkunft der Ehefrau
    - Tod
      - von Kindern und Stiefkindern,
      - des Vaters
      - der Mutter.
  - 2.1.7 Das Gehalt wird in folgenden Fällen für einen Tag weiterbezahlt:
    - Eheschließung der Kinder
    - Tod von Geschwistern, Schwiegereltern,
    - Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand.
- 2.2 In den Fällen der Ziffer 2.1.2 bis 2.1.4 besteht Anspruch auf Bezahlung der Differenz zwischen der für den Angestellten erzielbaren Höchstgrenze des von der anderen Seite, z.B. Behörden zu zahlenden Verdienstaufalles, und dem Gehalt, das der Angestellte bei tatsächlicher Arbeitsleistung verdient hätte.
- 2.3 Soweit nichts anderes bestimmt ist, wird nur die Zeit angerechnet, die der Angestellte zur Erledigung der betreffenden Angelegenheit unbedingt benötigt. Bleibt der Angestellte darüber hinaus schuldhafterweise der Arbeit fern oder ist er zur Fortsetzung der Arbeit durch sein Verschulden nicht imstande, verliert er jeden Anspruch auf Entschädigung für versäumte Zeit.
- 2.4 Der Angestellte hat Anspruch auf Fortzahlung desjenigen Gehaltes, das er im Falle von Arbeit verdient hätte. Dazu gehören auch Zuschläge aller Art sowie Überstundenverdienste.

- 2.5 Ansprüche bestehen nur, wenn die Arbeitsverhinderung in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem verursachenden Ereignis steht. Diese Ansprüche bestehen nicht, wenn der Angestellte aus anderen Gründen nicht arbeitet (z.B. arbeitsfreie Tage, Sonntage, Feiertage, Krankheit, Urlaub), außer im Falle des Todes von Kindern, Stiefkindern, des Vaters, der Mutter und des Ehegatten.
- 2.6 Wenn die betrieblichen Verhältnisse es ermöglichen, ist Angestellten, die zu Arbeitstagungen, beruflichen oder 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.

### **3. Unterstützung bei Todesfall**

- 3.1. Hinterlässt ein Angestellter bei seinem Tode einen unterhaltsberechtigten Ehegatten und/oder unterhaltsberechtigten Kinder bzw. unterhaltsberechtigten Eltern, so ist das volle Gehalt für den Sterbemonat auszuzahlen.
- 3.2. Die Unterhaltsberechtigten erhalten außerdem bei einer Betriebszugehörigkeit von  
bis zu 5 Jahren 1 weiteres Monatsgehalt,  
über 5 Jahren 2 weitere Monatsgehälter,  
über 10 Jahren 3 weitere Monatsgehälter ausbezahlt.  
Bei Tod infolge eines Unfalles im Betrieb werden unabhängig von der Betriebszugehörigkeit über den Sterbemonat hinaus 3 Monatsgehälter gezahlt.
- 3.3. Bei mehreren Unterhaltsberechtigten bestimmt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Empfangsberechtigten.
4. Auf die in Ziffer 3.1 bis 3.2 festgelegten Leistungen können betriebliche Leistungen angerechnet werden.

### **§ 26 Vergütung der Mehraufwendungen bei Arbeit außerhalb des Betriebsortes**

Bei Arbeit außerhalb des Betriebsortes ist der dadurch entstehende Mehraufwand zu ersetzen, sei es durch Vergütung der nachgewiesenen angemessenen Mehrkosten, sei es durch Pauschalsätze. Diese Vergütungen sind spätestens am Ende des Monats zu zahlen, welcher auf den Monat folgt, in dem die Aufwendungen nachgewiesen worden sind. Bei größeren Aufwendungen sind Vorschüsse oder Abschlagszahlungen zu leisten.

### **§ 27 Angestellte im Außendienst**

Angestellte im Außendienst sind entsprechend ihrer Tätigkeit in die Tätigkeitsgruppen einzureihen. Dabei kann das tarifliche Mindestgehalt in Festgehalt und Provision aufgeteilt werden. Der Angestellte im Außendienst hat jedoch in jedem

Falle Anspruch auf das monatliche Tarifmindestgehalt. Reisespesen bleiben dabei außer Ansatz. Das Mindesteinkommen gilt als gewährt, wenn es im Vierteljahresdurchschnitt erreicht wird.

## **§ 28 Vermögenswirksame Leistungen**

Die Angestellten haben nach Maßgabe der tariflichen Regelungen für gewerbliche Arbeitnehmer im gleichen Industriezweig Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.

## **§ 29 Haftungsfragen**

Für Schäden, die ursächlich mit der angeordneten gleichzeitigen Überwachung mehrerer Maschinen oder Geräte zusammenhängen und die nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt worden sind, haftet der Angestellte nicht. Bei Streitigkeiten ist eine gütliche Einigung unter Hinzuziehung des Betriebsrates anzustreben, ungeachtet einer gerichtlichen Klärung.

## **§ 30 Kündigung**

1. Für die Kündigung gelten die gesetzlichen Vorschriften (4 Wochen zum 15. bzw. Ende eines Kalendermonats).

Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Nach Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist dem Angestellten angemessene Zeit, höchstens jedoch 2 Tage, zur Stellensuche zu geben; eine Kürzung des Gehalts erfolgt hierfür nicht.

2. Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit dem vereinbarten Tag der Arbeitsaufnahme zu laufen. Eine hiervon abweichende Absprache muß schriftlich niedergelegt sein.
3. Bei längerer Betriebszugehörigkeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB in seiner jeweiligen Fassung.
4. Nach Kündigung des Anstellungsverhältnisses hat der Angestellte Anspruch auf Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses. Das vorläufige Zeugnis ist beim Ausscheiden des Angestellten durch ein endgültiges zu ersetzen. Beim Wechsel maßgebender Vorgesetzter im Betrieb hat auf Verlangen des Angestellten der ausscheidende Vorgesetzte zu den Personalakten eine Erklärung über die Tätigkeit des Angestellten, über seine Führung und seine Leistungen abzugeben und auf Wunsch auszuhändigen.

## **§ 31 Ausschlussfristen**

1. Für die Geltendmachung von tariflichen Ansprüchen gelten folgende Fristen:
  - 1.1 Ansprüche auf Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind innerhalb von 6 Wochen nach Vorliegen der Gehaltsabrech-

nung, in der sie zu berücksichtigen gewesen wären, geltend zu machen. Gleiches gilt im Bereich Druckindustrie bei Zuschlägen für Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

- 1.2 Für die Geltendmachung sonstiger tariflicher Ansprüche beträgt diese Frist 3 Monate nach ihrer Fälligkeit.
2. Im Falle des Ausscheidens eines Angestellten müssen alle gegenseitigen Ansprüche spätestens 1 Monat nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Eine evtl. Ablehnung muß schriftlich erfolgen.
3. Wird die Erfüllung von Ansprüchen aus den Ziffern 1 und 2 abgelehnt, müssen diese innerhalb einer weiteren Frist von 3 Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.
4. Eine Geltendmachung nach Ablauf der vorstehenden Fristen ist ausgeschlossen.

### **§ 32 Schlichtung von Streitigkeiten**

1. Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung des Tarifvertrages entstehen, sollen vor Anrufung des Arbeitsgerichtes durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und, falls dies nicht möglich ist oder keine Verständigung erzielt wird, durch Hinzuziehung von Vertretern der Tarifvertragsparteien geregelt werden.
2. Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung und Durchführung des Tarifvertrages oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages durch Verhandlungen nicht beigelegt werden, so entscheidet auf Antrag einer Partei die Schiedsstelle der Tarifvertragsparteien. Die Schiedsstelle setzt sich aus je zwei Beisitzern und einem von den Tarifvertragsparteien zu wählenden unparteiischen Vorsitzenden zusammen. Falls keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt wird, bestimmt ihn der Präsident des zuständigen Landesarbeitsgerichts. Die Schiedsstelle entscheidet verbindlich unter Ausschluss des Rechtsweges.

### **§ 33 Übergangsbestimmungen**

Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

### **§ 34 Inkrafttreten, Laufdauer, Kündigung des Tarifvertrages**

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend am 15. Juli 2005 in Kraft, davon abweichend treten die seit dem 1. Januar 2005 nachwirkenden §§ 13 bis 24 am 24. April 2006 wieder in Kraft.

Er kann mit sechsmonatiger Frist zum Quartalsende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2009, davon abweichend können die §§ 13 bis 24 mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende gekündigt werden, erstmals zum 31. März 2011.

Freiburg, den 21. Februar 2006/24. April 2006

verband papier, druck und  
medien südbaden e.V.,  
Freiburg

ver.di Vereinte Dienstleistungs-  
gewerkschaft Fachbereich  
Medien, Kunst und Industrie  
Landesbezirk Baden-  
Württemberg, Stuttgart

Wolfgang Poppen

Sybille Stamm

Reinhold Fels

Gerhard Manthey

Rainer A. Goller

Reinhard Gumz

Franz-Xaver Faißt

### **Protokollnotizen zu § 13 Ziffer 1 vom 04.04.1989**

1. Bezahlte Pausen, die Angestellten in Drei-Schicht-Betrieben im Rahmen der tariflichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit bisher gewährt worden sind, werden mit der Arbeitszeitverkürzung auf 36 bzw. auf 35,0 Stunden nicht verrechnet.
2. Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, daß in vollkontinuierlichen Betrieben, die unter die Durchfahrverordnung für die Papierindustrie vom 20.7.1963 fallen, die Dauer und die Verteilung der bisherigen betrieblichen, schichtplanmäßigen Arbeitszeit unter Berücksichtigung des § 12 beibehalten und ihre Verteilung durch Betriebsvereinbarung geregelt wird.

Die in bestehenden Betriebsvereinbarungen geregelten Arbeitsbedingungen bleiben unberührt.

Vorstehendes gilt sinngemäß auch für vollkontinuierliche Fertigungen, die neu aufgenommen werden.

### **Protokollnotiz zu § 13 (Arbeitszeit) vom 09.07.1991:**

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß
  - die regelmäßige Arbeitszeit am Sonntag nicht vor 22.00 Uhr beginnen kann,
  - die Nachtschicht vom Freitagabend bis Samstag um 6.00 Uhr nicht als Samstagsarbeit gilt.
2. Bestehende Arbeitszeitsysteme mit regelmäßiger Samstagsarbeit sind bis zum 1. November 1991 an die neuen Tarifbestimmungen anzupassen.
3. Jede Tarifvertragspartei kann § 12 Ziffer 3 Absatz 2 mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 30.6.1993, kündigen.

Freiburg, den 09.07.1991

Verband Papierverarbeitung  
und Druck Südbaden e.V.

IG Medien – Druck und Papier,  
Publizistik und Kunst,  
Landesbezirk Baden-Württemberg

gez. Willy Baltensperger

gez. Werner Pfennig

gez. Karl-Heinz Wenig

gez. Karl Lösch

gez. Kurt End

### **Protokollnotiz zu § 15 (Freischichten) vom 09.07.1991:**

1. Der Anspruch auf Freischichten besteht auch bei Teilzeitbeschäftigten, soweit sie die Anspruchsvoraussetzungen des § 15 Ziffer 1 erfüllen. Freischichten wegen Nachtarbeit werden jedoch nur dann gewährt, wenn mindestens täglich 4 Stunden in den Zeitraum der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit gemäß § 17 Ziffer 4 fallen.

2. Teilzeitbeschäftigte, welche nicht an allen wöchentlichen Arbeitstagen beschäftigt werden, nehmen nur dann an der Freischichtenregelung teil, wenn sie mindestens an 4 Tagen pro Woche arbeiten und dabei mindestens die Hälfte der tariflichen Wochenarbeitszeit erbringen.
3. Der Anspruch auf Freischichten entsteht auch dann, wenn aus betrieblichen Gründen innerhalb Bemessungszeitraums in mindestens 22 Wochen pro 6-Monats-Zeitraum in Wechselschicht oder Nachtarbeit gearbeitet worden ist.
4. Der Begriff der „gleichmäßig verteilten“ Wechselschicht erfordert, daß der Anteil der Spät- oder Nachtschichten im Bemessungszeitraum mindestens ein Drittel der Gesamtschichtzeit betragen muß.
5. Als Wechselschicht im Sinne von § 15 Ziffer 1 gelten auch versetzte Arbeitszeiten, bei denen die Zeitversetzung hinsichtlich des Arbeitsbeginns mindestens 6 Stunden beträgt.
6. Dabei ist es weder erforderlich, daß eine Ablösung auf dem gleichen Arbeitsplatz stattfindet, noch daß die Wechselschichten nach festen Plänen durchgeführt werden.
7. Nachtarbeit im Sinne von § 15 Ziffer 1 ist gegeben, wenn die tägliche Arbeitszeit mindestens zur Hälfte in den gemäß § 17 Ziffer 4 bestimmten zuschlagspflichtigen Zeitraum fällt.
8. „Ständige Nachtarbeit“ liegt vor, wenn im Bemessungszeitraum mindestens 85% der gesamten Arbeitszeit des/der Angestellten Nachtarbeit im Sinne von Absatz 1 ist.
9. Bei der Berechnung des Bemessungszeitraums wird der Monat des Beginns des Arbeitsverhältnisses als voller Kalendermonat gerechnet, wenn der/die Angestellte 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.
10. Die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen wird nicht gemindert durch Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit sowie Kuraufenthalt des/der Angestellten, für welche ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht; weiterhin nicht durch Zeiten bezahlten Urlaubs sowie sonstiger in der Person liegender Arbeitsverhinderungen im Sinne von § 25 Ziffer 2.
11. Gleichgestellt sind Freistellungszeiten gemäß § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG; die Freischichtengewährung erfolgt auch an freigestellte Betriebsräte, welche bei Nichtfreistellung die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen würden.
12. Die Entstehung des Freischichtenanspruchs wird bei Schwangeren nicht dadurch verhindert, daß sie infolge des Mutterschutzes von einer bis dahin geleisteten Wechselschicht oder Nachtarbeit befreit werden.
13. In der Person des/der Angestellten liegende Gründe, aus denen heraus er/sie an einzelnen Tagen die Arbeit nicht erbringt, sind, abgesehen von den vorstehenden Absätzen, für die Entstehung des Freischichtenanspruchs unschädlich, wenn sie den Umfang von 4 Arbeitstagen im Bemessungszeitraum nicht übersteigen.

14. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Freischichten entsteht nach Erfüllung der in § 15 Ziffer 1 genannten Voraussetzungen im Einzelfall. Eine Quotelung des Anspruchs findet nicht statt.

Freiburg, den 09.07.1991

Verband Papierverarbeitung  
und Druck Südbaden e.V.

IG Medien – Druck und Papier,  
Publizistik und Kunst,  
Landesbezirk Baden-Württemberg

gez. Willy Baltensperger

gez. Werner Pfennig

gez. Karl-Heinz Wenig

gez. Karl Lösch

gez. Kurt End

## Protokollnotiz zu § 13 Ziffer 1 MTV

Der verband papier, druck und medien sübaden e.V.,  
Holbeinstrasse 26, 79100 Freiburg

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Fachbereich Medien, Kunst und Industrie  
Landesbezirk Baden-Württemberg, Königstrasse 10a, 70173 Stuttgart

**vereinbaren** ergänzend für die Angestellten der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie in Sübaden folgendes zum Verfahren nach § 13 Ziffer 1 Abs. 4 MTV:

In der befristeten Vereinbarung zur Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich ist im Rahmen der Öffnungsklausel in § 13 Ziffer 1 Abs. 4 unter Einhaltung der dort beschriebenen Konditionen nachfolgender Text aufzunehmen:

„Für alle Beschäftigten sind betriebsbedingte Kündigungen wegen der Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit während der Laufzeit dieser Vereinbarung ausgeschlossen. Betriebsbedingte Kündigungen bleiben für die Dauer der Vereinbarung für die Beschäftigten ausgeschlossen, deren Arbeitszeit ohne Lohnausgleich verlängert wird.“

Grundlage für die Vergütung bleibt die 35-Stunden-Woche mit dem monatlichen Stundenfaktor 152 des vereinbarten Stundenentgelts.“

Freiburg, den 24. April 2006

verband papier, druck und  
medien sübaden e.V.,  
Freiburg

ver.di Vereinte Dienstleistungs-  
gewerkschaft Fachbereich  
Medien, Kunst und Industrie  
Landesbezirk Baden-  
Württemberg, Stuttgart

gez. Wolfgang Poppen

gez. Sybille Stamm

gez. Reinhold Fels

gez. Gerhard Manthey

gez. Rainer A. Goller

gez. Reinhard Gumz

gez. Franz-Xaver Faißt

**Sonstige Vereinbarungen zum MTV Angestellte Papier, Pappe und Kunststoffe  
verarbeitende Industrie in Südbaden vom 24.04.2006**

Der verband papier, druck und medien südbaden e.V.,  
Holbeinstrasse 26, 79100 Freiburg

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Fachbereich Medien, Kunst und Industrie  
Landesbezirk Baden-Württemberg, Königstrasse 10a, 70173 Stuttgart

vereinbaren folgende Regelungen für die Angestellten der Papier, Pappe und Kunststoff-  
fe verarbeitenden Industrie in Südbaden:

Bestehende betriebliche Regelungen zu Manteltarifvertragsmaterien sind bis zum  
31.12.2007 an die neuen Tarifbestimmungen anzupassen.

Vereinbart ver.di in dem Branchensegment Wellpappenindustrie eine aus Arbeitgeber-  
sicht günstigere Arbeitszeitregelung tarifvertraglich, verpflichtet sich ver.di zur unverzüg-  
lichen Aufnahme von Tarifverhandlungen zur Übernahme der entsprechenden Vereinba-  
rungen in die Manteltarifverträge der Papierverarbeitung.

Freiburg, den 24. April 2006

verband papier, druck und  
medien südbaden e.V.,  
Freiburg

ver.di Vereinte Dienstleistungs-  
gewerkschaft Fachbereich  
Medien, Kunst und Industrie  
Landesbezirk Baden-  
Württemberg, Stuttgart

gez. Wolfgang Poppen

gez. Sybille Stamm

gez. Reinhold Fels

gez. Gerhard Manthey

gez. Rainer A. Goller

gez. Reinhard Gumz

gez. Franz-Xaver Faißt





**verband papier, druck und medien südbaden e.V.**  
**vpdm südbaden**

Holbeinstrasse 26  
79100 Freiburg

Fon. 0761. 7 90 79-0  
Fax. 0761. 7 90 79-79

[vpdm@medienverbaende.de](mailto:vpdm@medienverbaende.de)  
[www.medienverbaende.de](http://www.medienverbaende.de)