

Seite

Manteltarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Arbeitszeit	4
§ 3 Mehr-, Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Pausen	10
§ 4 Schichtarbeit und Arbeitszeitverschiebung	12
§ 5 Kurzarbeit	13
§ 6 Allgemeine Vergütungsbestimmungen	14
§ 7 Reisekostenregelung und Reisezeitbezahlung	15
§ 8 Urlaub	17
§ 9 Freistellung von der Arbeit	21
§ 10 Entgeltfortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall	22
§ 11 13. Monatsentgelt	24
§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	25
§ 13 Ausschlussfristen	25
§ 14 Altersteilzeitregelung	26
§ 15 Betriebliche Altersvorsorge	26
§ 16 Inkrafttreten und Vertragsdauer	27
§ 17 Schlussbestimmung	27

Entgelttarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich	30
§ 2 Entgeltbestimmungen	30
§ 3 Entgelterhöhung	30
§ 4 Laufzeit	30

Haustarifvertrag Studio Hamburg

Manteltarifvertrag

zwischen
Studio Hamburg GmbH

und

Studio Hamburg Atelierbetriebs GmbH
einerseits

sowie

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Landesbezirk Nord
Fachbereich 8 Medien, Kunst, Industrie

andererseits

§ 1

Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildenden der Studio Hamburg GmbH und Studio Hamburg Atelierbetriebs GmbH.

Ausgenommen sind Gagenempfänger, die von Film von zu Film beschäftigt sind, sowie alle Personen die unter § 5, Abs.2-4 BetrVG fallen.

§ 2

Arbeitszeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden. Sie ist an den Tagen Montag bis Freitag zu leisten. Dies gilt für alle Schichten.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates für das für die Wartung und Pflege der Maschinen sowie für dringende Fernseharbeiten erforderliche Personal abweichend von der vorstehenden Regelung unter Einbeziehung des Wochenendes verteilt werden, wenn hierfür dringende betriebliche Erfordernisse bestehen.

Dringende betriebliche Erfordernisse bestehen, wenn tages- und zeitgebundene Dienstleistungen im Produktions-, Übertragungs- und Sendebetrieb, im Aktualitätssdienst und für Live-Veranstaltungen an Wochenenden und Feiertagen anfallen.

Eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer darf grundsätzlich nicht an mehr als 2 aufeinanderfolgenden Wochenenden/Feiertagen beschäftigt werden. Mit Zustimmung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und des Betriebsrates kann diese Grenze auf bis zu 4 Wochenenden angehoben werden. Der Grundsatz der 5-Tage-Woche bleibt innerhalb eines Halbjahres-Zeitraumes unberührt.

Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer aus den Bereichen Sicherheit, Betriebsfeuerwehr, Heizung, Klima, Schaltdienst und Geländedienst kann, falls regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, die

regelmäßige Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung bis zu 55 Stunden wöchentlich verlängert werden, wobei im Durchschnitt über 3 Wochen 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden dürfen.

Arbeitsbereitschaft zählt zur Arbeitszeit. Es handelt sich um ein körperliches und geistiges Bereitsein der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zum unverzüglichen Eingreifen in den Arbeitsprozess, bei dem der Wechsel zwischen vollem Arbeitseinsatz und bloßer Bereitschaft nicht festgelegt ist.

2. Tägliche Lage der Arbeitszeit

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

Abweichend von der regelmäßigen Arbeitszeit können mit Zustimmung des Betriebsrates für bestimmte Arbeitsgruppen nach den jeweiligen Betriebsanfordernissen andere regelmäßige Arbeitszeiten sowie Schichtarbeit festgelegt werden; dies erfolgt mit einer vorherigen Ankündigungsfrist von mindestens 24 Stunden.

3. Zusätzliche Arbeitsfreie Tage

Am 24. Dezember und 31. Dezember, auch wenn diese Tage auf einen lohnzahlungspflichtigen Wochentag fallen, wird nicht gearbeitet.

Die ausfallende Arbeitszeit wird bezahlt.

Diese Regelung gilt nicht, wenn Reparaturarbeiten vorzunehmen sind, die nicht in der laufenden Arbeitszeit ausgeführt werden können.

Sonstige Ausnahmen sind nur in zwingenden Fällen mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

Sofern an diesen Tagen gearbeitet wird, ist eine zusätzliche Vergütung mit dem entsprechenden Stundenlohn, der 1/165 des Bruttomonatsgehaltes entspricht, jedoch ohne weitere Zuschläge zu zahlen oder in entsprechendem Umfang Freizeit auszugleichen.

4. Abweichende Arbeitszeitregelung

Durch Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.

4.1 Tägliche Arbeitszeit

Durch eine Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass die werktägliche Arbeitszeit produktionsbedingt in Ausnahmefällen über 10 Stunden hinaus verlängert werden kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Arbeitsbereitschaft zählt zur Arbeitszeit.

4.2 Arbeitszeitmodelle

Durch Betriebsvereinbarungen können Arbeitszeitmodelle zugelassen werden, in denen von der regelmäßigen Arbeitszeit nach §2 Abs. 1 Satz 1 abgewichen werden kann.

Betriebsvereinbarungen nach Ziffer 4.2. haben eine Laufzeit von mindestens 12 Monaten und können mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirken sie für einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten nach.

Gegenüber den von einer Betriebsvereinbarung nach Ziffer 4.2. erfassten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern dürfen betriebsbedingte Kündigungen in den ersten 12 Monaten nach erstmaligem Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung nur mit Zustimmung des Betriebsrates ausgesprochen werden.

Soweit von § 2 Ziffer 1 abgewichen wird, gilt mindestens Folgendes:

4.2.1. Jahresarbeitszeit

- a) Für jede Arbeitnehmerin bzw. jeden Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, auf dem Mehr- und Minusstunden verbucht werden.
Die Steuerung des Arbeitszeitkontos hat nach dem Ampelprinzip zu erfolgen und ist in der Betriebsvereinbarung zu regeln.
- b) Die Höhe der Plusstunden darf 150 und die Höhe der Minusstunden 76 Stunden nicht überschreiten.

- c) Innerhalb von 24 Monaten muss das Arbeitszeitkonto zwei Mal ausgeglichen sein.
 - d) Die von der Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erhalten während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung und mit einer Nachwirkungszeit von höchstens 12 Monaten eine monatliche Sonderzahlung als Verlustausgleich, resultierend aus der in § 3 geregelten Reduzierung der Zuschläge. Die Höhe der Sonderzahlung ergibt sich aus der Differenz der Zuschläge aus dem bisherigen Tarifvertrag und der neuen Zuschlagsregelung in dem Zeitraum 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002.
Der sich daraus ergebende prozentual auf das bisherige Bruttogehalt bezogene Gehaltsverlust wird, wenn er 1% überschreitet, zur Hälfte ausgeglichen.
 - e) Die Sonderzahlung ist nicht Bestandteil des Stundenlohnes bzw. des Bruttomonatsgehaltes. Die nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung eingestellten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erhalten diese Sonderzahlung nicht.
- 1.2.2. Vertrauensarbeitszeit
- a) Für jede Arbeitnehmerin bzw. jeden Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, auf das Mehr- und Minusstunden verbucht werden. Die Leistung von Minder- u. Mehrarbeit erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen.

Das heißt: Anfallende Mehrarbeit soll nur dann monatlich ausgezahlt werden, wenn absehbar ist, dass diese Mehrarbeit in den nächsten Monaten nicht mehr durch Freizeit abgebaut werden kann. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist gehalten, eigenverantwortlich in Zeiten mit geringer Auslastung Freizeit zu nehmen. Dies kann durch Abbau von Mehrarbeit, aber auch durch Aufbau von Minusstunden geschehen. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer und Vorgesetzte sind gemeinsam dafür verantwortlich, dass keine Zeitsalden aufgebaut werden, die nicht mehr abgebaut werden könnten.

- b) Die von der Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung

und mit einer Nachwirkungszeit von höchstens 12 Monaten eine monatliche Sonderzahlung in Höhe von mindestens 2 Prozent ihres jeweiligen Tarifgehaltes. Die Sonderzahlung ist nicht Bestandteil des Stundenlohnes bzw. des Bruttomonatsgehaltes. Die nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung eingestellten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erhalten diese Sonderzahlung nicht.

- c) Für die von der Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer wird während der Laufzeit und der höchstens einjährigen Nachwirkungszeit der Betriebsvereinbarung eine Verrechnung von tarifvertraglichen Gehaltserhöhungen mit übertariflichen Gehaltsbestandteilen ausgeschlossen.
- d) Nach Kündigung der Betriebsvereinbarung werden auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, zum Ende der 12-monatigen Nachwirkungszeit, die positiven Zeitsalden abgerechnet. Negative Zeitsalden werden ersatzlos gestrichen. Zur Mitte des 12-monatigen Nachwirkungszeitraumes werden negative Zeitsalden bis zu 38 Stunden gestrichen.

4.3. Dienstplan/Dispositionsregelungen

- 4.3.1. Der Arbeitseinsatz der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ist in Dienstplänen festzulegen. Die Dienstpläne sind als Rahmenpläne für einen Zeitraum von mindestens 4 Wochen im Voraus zu erstellen und wöchentlich zu aktualisieren.
- 4.3.2. Die Lage der Arbeitszeit muss spätestens 4 Tage vor dem geplanten Arbeitseinsatz der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer mitgeteilt werden. Dabei sind Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit festzulegen.
- 4.3.3. Die Mindestdisposition der täglichen Arbeitszeit darf 5 zusammenhängende Stunden nicht unterschreiten. Die Zeitgutschrift pro Arbeitstag beträgt mindestens 5 Stunden.
- 4.3.4. Grundsätzlich sollen freie Tage zusammenhängend disponiert werden.

4.4. Zeitausgleich

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer haben rechtzeitig (mindestens 4 Tage vor dem gewünschten Beginn) Freizeit zu beantragen und, sofern keine dringenden betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen, ist der Antrag zu genehmigen.

Bei Ablehnung des Antrages wird der Betriebsrat mit dem Ziel hinzugezogen, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Wird diese Lösung nicht erzielt, so ist ein Einigungsstellenverfahren einzuleiten.

Disponierte oder von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer beantragte und bereits genehmigte freie Tage können nur im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer verschoben werden.

4.5. Arbeitszeitbewertung bei Arbeitsunfähigkeit

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder während eines Heilverfahrens, das von einem Versicherungsträger oder einer anderen nach Gesetz anerkannten Stelle bewilligt bzw. veranlasst wird, wird die regelmäßige tägliche Arbeitszeit gemäß § 2 bewertet und ausgeschrieben.

Im Anschluss an eine Krankheit, die am Freitag endet, darf ein Einsatz am Sonnabend und/oder Sonntag nur im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer erfolgen.

4.6. Arbeitsfreie Tage

Bei der Urlaubsberechnung gilt die Fünf-Tage-Woche (Montag bis Freitag). Die Wochenenden vor und nach einem mindestens einwöchigen Urlaub sind grundsätzlich arbeitsfrei. Als Wochenende gilt die Zeit von Sonnabend 0:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr.

4.7. Arbeitszeitkonto

Für alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, für die eine Arbeitszeitregelung nach 4.2. gilt, wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat Freizeit aus dem ihr bzw. ihm zustehenden Zeitguthaben nach den Grundsätzen für die Gewährung von Urlaub entsprechend § 7 BUrlG zu beantragen. Sie bzw. er kann über das Zeitguthaben in Form von freien Stunden, freien Tagen oder finanzieller Abgeltung verfügen. Ein freier Tag ist mit der jeweiligen betrieblichen, täglichen Arbeitszeit gemäß § 2 zu berechnen.

Genommene Freizeit aus dem Arbeitszeitkonto gilt in vollem Umfang als geleistete Arbeitszeit.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer werden monatlich über den Stand des Arbeitszeitkontos informiert.

Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto können nicht verfallen. Soweit Zeitguthaben beim Ausscheiden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nicht gewährt werden können, sind sie auszuzahlen. Eine Stunde Zeitguthaben wird mit einem Stundenlohn bzw. 1/165 des Bruttomonatsgehalts verüthet, der bzw. das zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig ist.

3 3

Mehr-, Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Pausen

1. Mehrarbeit

- 1.1. Jede über die betrieblich festgelegte tägliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit ist Mehrarbeit. Mehrarbeit ist gemäß § 3 Ziffer 1.5. zuschlagspflichtig. Mit Zustimmung des Betriebsrates oder auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vereinbarte vor- oder nachgearbeitete Arbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig.
- 1.2. Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit beginnt um 0:00 Uhr und endet um 24:00 Uhr des jeweiligen Tages. Jede geleistete Sonnabend-, Sonntags- und Feiertags-Arbeitsstunde ist Mehrarbeit und wird wie Mehrarbeit vergütet.
- 1.3. Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit Zustimmung des Betriebsrates angeordnet werden.
- 1.4. Die Mehrarbeitsstunden werden in einem Mehrarbeitszeitkonto erfasst. Entsprechend § 2 Ziffer 4 und 5 können durch eine Betriebsvereinbarung abteilungsspezifische Regelungen getroffen werden, die entweder die Abgeltung von Mehrarbeit oder den Freizeitausgleich vorsehen.

Fehlt es an einer solchen Betriebsvereinbarung, kann die geleistete Mehrarbeit unter Berücksichtigung der Betriebsinteressen innerhalb von

12 Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden. Der Zeitraum, in dem die Freizeit genommen wird, ist im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber festzulegen.

Kann dieses Einvernehmen nicht innerhalb von 3 Monaten erzielt werden, wird der Zeitraum im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt. Die Zuschläge bleiben unberührt.

1.5. Zuschläge für Mehrarbeit

1.5.1 Höhe der Zuschläge

Für Mehrarbeitsstunden hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Zuschläge:

– für die 1. und 2. tägl. Mehrarbeitsstunde	25%
– für die 3. und 4. tägl. Mehrarbeitsstunde	50%
– ab der 5. täglichen Mehrarbeitsstunde	100%
– für jede geleistete Sonnabendstunde	25%
– für jede geleistete Sonntagsstunde	50%
– für jede geleistete Feiertagsstunde	150%

Für die von der Betriebsvereinbarung nach §2 Ziffer 4.2. erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten abweichend folgende Zuschläge:

– nach der 10. täglichen Arbeitsstunde:	25%
– nach der 12. täglichen Arbeitsstunde:	100%
– für jede geleistete Sonnabendstunde:	25%
– für jede geleistete Sonntagsstunde:	50%
– für jede geleistete Feiertagsstunde:	150%

1.5.2.Zuschlagszeitkonto

Die Zuschläge werden in einem Zuschlagszeitkonto erfasst, über das ausschließlich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer verfügen kann, indem sie bzw. er entweder Freizeitausgleich oder Abgeltung zum jeweils geltenden Stundenlohn bzw. 1/165 des Bruttomonatsgehalts verlangt.

2. Zusammentreffende Zuschläge

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nach § 3 Ziffer 1 ist nur ein Zuschlag, und zwar der höchste, zu zahlen.

3. Mindestvergütung bei Sonnabend-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Muss eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer an einem Sonnabend, Sonntag oder Feiertag stundenweise Arbeit leisten, ist die Arbeitszeit für mindestens 5 Stunden zu vergüten.

4. Aufrundung von Mehrarbeit

Die geleistete Mehrarbeitszeit wird auf halbe Stunden bzw. volle Stunden aufgerundet.

5. Pausen

Beginn und Ende der regelmäßigen Pausen werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

- 5.1. Die Frühstückspause beträgt 15 Minuten und wird nicht bezahlt.
- 5.2. Die Hauptpause, die spätestens mit Ablauf der 6. Arbeitsstunde beginnt, dauert mindestens 30 Minuten und wird nicht bezahlt.
- 5.3. Falls an einem Sonnabend, Sonn- oder Feiertag mehr als 4 Stunden gearbeitet wird, ist eine bezahlte Pause von 30 Minuten zu gewähren.

6. Ausnahmeregelung

Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Gehalt ohne Leistungszulage das in der Gruppe 6 des Gehaltstarifvertrages festgelegte Endgehalt um mehr als 20 % übersteigt, gelten die Bestimmungen aus § 3 Ziffer 1 – 4 nicht.

§ 4

Schichtarbeit und Arbeitszeitverschiebung

1. Schichtarbeit

Wenn regelmäßige Schichtarbeit festgelegt werden soll, ist sie mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Schichtarbeit ist die regelmäßige wöchentliche Anschlussarbeit von Tag-, Spät- und/oder Nachtschichten zur Aufrechterhaltung eines zwei- oder dreischichtigen Betriebes.

Ist Schichtarbeit angeordnet, so ist für die Nachtschicht (22:00 – 6:00 Uhr) pro Stunde ein Zuschlag zu zahlen, dessen Höhe 25 % des Stundenlohns beträgt.

Die Schichtarbeit ist durch Aushang von Schichtlisten der Belegschaft bekannt zu geben.

2. Arbeitszeitverschiebung

Arbeitszeitverschiebung ist die Verlegung des Beginns der betrieblich festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit und ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Die Arbeitszeitverschiebung soll 24 Stunden vorher der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer bekannt gegeben werden.

Wird durch Arbeitszeitverschiebung am Freitag über 24:00 Uhr hinaus gearbeitet, so wird für jede über diesen Zeitpunkt hinaus geleistete Arbeitsstunde ein Zuschlag von 1/165 des Bruttomonatsgehaltes bzw. einem Stundenlohn gezahlt.

3. Ausnahmeregelung

Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Gehalt ohne Leistungszulage das in der Gruppe 6 des Gehaltstarifvertrages festgelegte Endgehalt um mehr als 20 % übersteigt, gelten die Bestimmungen aus § 4 Ziffern 1 und 2 nicht.

§ 5

Kurzarbeit

1. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann zur Vermeidung von Entlassungen von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern für den Betrieb, für Betriebsabteilungen oder für Gruppen von Beschäftigten die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit vorübergehend im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit Zustimmung des Betriebsrates herabgesetzt werden, und zwar ohne Rücksicht auf die Kündigungsfristen der Einzelarbeitsverhältnisse.
2. Die Einführung verkürzter Arbeitszeit muss unter Einhaltung einer Frist von mindestens 14 Tagen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer angekündigt werden.
3. Bei Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 36 Stunden wird die Arbeitsvergütung nicht vermindert.

Bei Verkürzung unter 36 Stunden ist die volle Vergütung nicht zu zahlen, sondern es kann für jede an 38 Stunden fehlende Stunde ein Abzug von einem Stundenlohn bzw. $1/165$ des Bruttomonatsgehaltes vorgenommen werden. Bei Verkürzung auf unter 19 Stunden ist, soweit ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld nicht besteht, an Stelle dessen die Vergütung für 19 Stunden zu zahlen.

4. Während der verkürzten Arbeitszeit ist die Leistung von Überstunden unzulässig.
5. Bei Kündigungen wegen Arbeitsmangels während des Kurzarbeitszeitraumes hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist, bei über 6 Wochen hinausgehender Kündigungsfrist jeweils für die Hälfte der Kündigungsfrist, mindestens jedoch für 6 Wochen, Anspruch auf die vollen Bezüge.
Nach einer Kündigung kann der Arbeitgeber für die Zeit der vollen Bezahlung die Einhaltung der vollen Arbeitszeit verlangen.
6. Auf Berufsausbildungsverhältnisse findet § 5 keine Anwendung.

§ 6

Allgemeine Vergütungsbestimmungen

1. Eingruppierung

Für die Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

Die Einstufung innerhalb der Vergütungsgruppen erfolgt bei der Einstellung unter Mitwirkung des Betriebsrates. Eingruppierung und Einstufung sind in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die auch Tätigkeiten einer höheren Gruppe ausüben, erhalten nach 6 Wochen eine angemessene Zulage. Die Entscheidung über das Vorliegen der Voraussetzungen und die Höhe der Zulage trifft die Betriebsleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates.

2. Vertretungsfall

Bei einer Vertretung, die länger als 6 Wochen dauert, wird die Arbeit-

nehmerin bzw. der Arbeitnehmer, die bzw. der diese Vertretung ausübt, ab der 7. Woche in die Vergütungsgruppe der/des Vertretenen eingestuft, wenn diese höher als ihre/seine eigene ist. Eine Anrechnung übertariflicher Zulagen findet nicht statt.

3. Aushilfsfall

Zur Aushilfe eingestellte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erhalten pro Arbeitstag 1/21 des Monatsgehaltes der Gehaltsgruppe, die der jeweiligen Tätigkeit entspricht.

§ 7

Reisekostenregelung und Reisezeitbezahlung

1. Fahrkosten- und Übernachtungskostenregelung bei Dienstreisen

1.1. Fahrtenkosten

Als Fahrtkosten werden grundsätzlich nur tatsächliche Aufwendungen erstattet.

Bei Benutzung der Eisenbahn werden der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die Kosten der 2. Wagenklasse ersetzt.

Bei Flugreisen werden grundsätzlich die Kosten für die Economy-Class erstattet. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

1.2. Übernachtungskosten

Die Übernachtungskosten (Übernachtungsgeld) können gem. Ziffer 4 pauschal erstattet werden, wenn Übernachtungen nachgewiesen werden. Sollten unvermeidbar höhere Übernachtungskosten entstehen, sind sie gegen Nachweis zu erstatten.

2. Reisezeitbezahlung

Für die Dienstreise wird die Fahrzeit mit dem normalen Arbeitsentgelt, d.h. ohne Zuschlag gezahlt.

Dies gilt auch für Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen sowie an Sonntagen.

Dienstreisen an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Wochentag fallen, werden unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse innerhalb von 3 Monaten durch Freizeit abgegolten, bei Dienstreisen von mehr als 4 Stunden durch einen freien Tag.

Wird die Reise anschließend an die Beendigung der Arbeit angetreten, so gilt die Reisezeit nach Ablauf der normalen Arbeitszeit – höchstens bis zur Dauer von 6 Stunden – als zuschlagsberechtigte Mehrarbeit, auch wenn die Reise länger dauert.

3. Familienheimfahrten

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erhalten bezahlte Familienheimfahrten, wenn sie bei ständiger Abwesenheit vom Wohnort länger als 6 Wochen für den Arbeitgeber oder in dessen Auftrag innerhalb der Bundesrepublik Deutschland tätig sind. Der Anspruch umfasst eine Familienheimfahrt für je 6 Wochen dienstlicher Abwesenheit gemäß Satz 1.

Bei jeder Familienheimfahrt ist ein mindestens 48-stündiger Aufenthalt am Wohnort ohne dienstliche Verpflichtung zu gewährleisten.

Für die Familienheimfahrten gelten die Fahrkostenregelungen des § 7 Ziffer 1.1. für Inlandreisen. Bei Bahnreisen, die nach 2 Uhr enden, werden die anfallenden Kosten für Schlafwagen zusätzlich erstattet.

Für die Reisezeit werden der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die tarifvertraglichen Tagespauschalen gezahlt, wenn die Reisezeit über 3 Stunden hinausgeht.

Familienheimfahrten einschließlich Reisezeit gelten nicht als Arbeitszeit. Die Reisezeit für Familienheimfahrten an Tagen, die zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne von § 2 Ziffer 1 Abs. 1 gehören, führen nicht zu einer Reduzierung des Jahresurlaubes.

4. Steuerliche Bestimmungen

Im übrigen gelten die jeweiligen steuerlichen Bestimmungen, insbesondere hinsichtlich der Pauschbeträge.

§ 8 Urlaub

1. Grundsatz

Jede Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub unter Fortzahlung seiner Bezüge. Während des Urlaubs darf die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

2. Anwartschaft

Jede Arbeitnehmerin bzw. jeder Arbeitnehmer erwirbt nach 6 Monaten ununterbrochener Beschäftigung im gleichen Betrieb (Wartezeit) den Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Für Jugendliche, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beträgt die Wartezeit 3 Monate.

3. Teilurlaub während der Anwartschaft

Soweit Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer nach ihrer Einstellung die Wartezeit gemäß Ziffer 2 im laufenden Urlaubsjahr nicht erfüllen können, ist der erworbene Teilurlaub auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen, es sei denn dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den vollen Jahresurlaub vom früheren Arbeitgeber noch nicht erhalten hat.

4. Urlaubsplanung

Die zeitliche Lage des Urlaubs ist unter Berücksichtigung der Betriebserfordernisse und möglichst der Wünsche der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers unter Mitwirkung des Betriebsrates in einem Urlaubsplan festzulegen.

5. Urlaubsübertragung

Hat eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen ihren bzw. seinen Urlaub innerhalb des Kalenderjahres nicht nehmen können, so kann der Urlaub auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden.

Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf dieser Zeit, es sei denn, dass er rechtzeitig, aber erfolglos, geltend gemacht worden ist.

6. Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs

Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer infolge ärztlich nachgewiesener Krankheit während des Urlaubs arbeitsunfähig, so wird der Urlaub hierdurch unterbrochen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat ihre bzw. seine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich durch geeignete Urkunden nachzuweisen.

7. Kur

Wird von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung, einem sonstigen Sozialleistungsträger oder einer anderen durch Gesetz anerkannten Stelle eine Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur gewährt oder veranlasst, so darf diese Zeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Eine im Anschluss an eine solche Kur vom zuständigen Arzt verordnete Schonungszeit darf auf den Urlaub nicht angerechnet werden, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltsfortzahlung im Krankheitsfall besteht. Besteht kein Anspruch auf Entgeltsfortzahlung, so darf eine Schonungszeit bis zur Dauer von einer Woche nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber von der verordneten Schonungszeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

8. Urlaubsabgeltung

Reicht bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Kündigungsfrist zur Gewährung des vollen Urlaubs nicht aus, so ist für den übersteigenden Urlaubsanspruch unter sinngemäßer Anwendung der folgenden Ziffer 12 die Abgeltung zulässig.

9. Einstellungsmonat

Ist die Einstellung bis zum 15. eines Monats erfolgt, so gilt dieser Monat als voller Monat.

Bei Einstellung ab dem 16. eines Monats bleibt dieser Monat für die Urlaubsberechnung unberücksichtigt.

10. Höhe des Urlaubsanspruches

Die Dauer des Urlaubs beträgt ab dem Urlaubsjahr 2003 einheitlich 30 Arbeitstage. Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Urlaubsanspruch bis zum 31. Dezember 2002 mehr als 30 Tage beträgt/betragen hat, bleibt dies als Besitzstand gewahrt.

Soweit für einzelne Personengruppen, z.B. Jugendliche, behinderte Menschen usw., eine längere Urlaubsdauer oder Zusatzurlaub gesetzlich vorgeschrieben ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Als Arbeitstage gelten die Tage Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage.

11. Teilurlaub

Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer:

- 11.1. für Zeiten eines Kalenderjahres, für die sie bzw. er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
- 11.2. wenn sie bzw. er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
- 11.3. wenn sie bzw. er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
- 11.4. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
- 11.5. Hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 11.3. bereits Urlaub über den ihr bzw. ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden .

12. Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes; bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

13. Urlaubsgeld

Jede Arbeitnehmerin bzw. jeder Arbeitnehmer hat nach 6 Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit Anspruch auf ein Urlaubsgeld.

Das Urlaubsgeld beträgt derzeit 280,19 Euro pro Urlaubsjahr.

Für Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütung hat, entsteht kein Anspruch auf Zahlung des Urlaubsgeldes; ausgenommen sind Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bis zur Dauer von längstens 18 Monaten sowie Zeiten des Sonderurlaubs bis zur Dauer von 4 Wochen pro Jahr.

Im Eintritts- und Austrittsjahr besteht ein Anspruch auf 1/12 für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Teilzeitbeschäftigte, die nicht regelmäßig an jedem Arbeitstag tätig sind, haben Anspruch auf den Anteil, der dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zu der tarifvertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Das Urlaubsgeld ist in die lineare Erhöhung einbezogen. Die jährliche Höhe des Urlaubsgeldes wird in den jeweiligen Anhängen zum Gehaltstarifvertrag aufgeführt.

Die Auszahlung erfolgt mit dem Juli-Gehalt.

9 8

Freistellung von der Arbeit

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat in nachstehenden Fällen nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung ihres/seines Entgelts:

- | | |
|--|--------------------------|
| a) bei Eheschließung der Arbeitnehmerin/ bzw. des Arbeitnehmers | 2 Tage, |
| b) bei Geburt des eigenen Kindes | 2 Tage, |
| c) bei Todesfall von Verwandten 1. Grades (Kinder, Eltern), Ehegatten, Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartnern, Schwiegereltern und Geschwistern | 2 Tage, |
| d) bei Teilnahme an Beisetzungen von Schwiegerkindern sowie sonstigen Verwandten, sofern Letztere mit in häuslicher Gemeinschaft lebten | 1 Tag, |
| e) am Tage des Wohnungswechsels der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand am gleichen Ort | 1 Tag, |
| f) am Tage des Wohnungswechsels der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand mit Ortsveränderung sowie am Tage davor oder danach zusammen | 2 Tage, |
| g) bei eigenem silbernen Ehejubiläum | 1 Tag, |
| h) am Tag der Hochzeit der Kinder | 1 Tag, |
| i) am Tag der goldenen Hochzeit der Eltern | 1 Tag, |
| k) bei ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung sowie Anpassung, Erneuerung oder Wiederherstellung künstlicher Glieder, soweit dies in der arbeitsfreien Zeit nicht möglich ist | für die notwendige Zeit, |

- l) bei Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter, zur Teilnahme an Tarifverhandlungen, bei polizeilichen und gerichtlichen Terminen, sofern der Grund nicht in der Person selbst liegt und soweit nicht von anderer Stelle Ausfallentschädigung gezahlt wird für die notwendige Zeit.

Im Übrigen besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes nicht, wenn die Ereignisse mit Ausnahme von a), b) und g) in einen Zeitraum fallen, für den Urlaub beantragt bzw. gewährt wurde oder in dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer krank ist.

Eine Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes erfolgt mit Ausnahme von I) höchstens für 5 Arbeitstage im Kalenderjahr.

§ 10

Entgeltfortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall

1. Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss

1.1. Dauer und Krankengeldzuschuss

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder während eines Heilverfahrens, das von einem Versicherungsträger oder einer anderen nach Gesetz anerkannten Stelle bewilligt bzw. veranlasst wird, ist das Arbeitsentgelt bis zur Dauer von 6 Wochen zu zahlen. Für die Anzeige und den Nachweis gilt Ziffer 5.

Über diese 6 Wochen hinaus erhält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren einen Zuschuss. Dieser Zuschuss ist der Differenzbetrag zwischen Krankengeld und Nettovergütung; hierbei wird Mehrarbeit nur dann und insoweit berücksichtigt, wie sie von der Krankenkasse bei der Bemessung des Krankengeldes berücksichtigt wurde.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten als Zuschuss den Differenzbetrag zwischen Nettogehalt und dem aktuellen Höchstsatz

des Krankengeldes der Pflichtversicherung, jedoch nur bis zu der jeweils gültigen Bemessungsgrenze der Krankenversicherung.

Der Zuschuss wird gezahlt:

Vom 6. bis zum vollendeten 8. Betriebsjahr für 2 Wochen

Vom 9. bis zum vollendeten 10. Betriebsjahr für 4 Wochen

Nach dem 10. Betriebsjahr für 6 Wochen

Bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall werden Überstunden nicht mit einbezogen.

2. Arbeitsunfall

Erleidet eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer einen nicht selbstverschuldeten Arbeitsunfall, erhält sie bzw. er während der Dauer ihrer bzw. seiner Arbeitsunfähigkeit ihre bzw. seine Vergütung in voller Höhe bis zu 6 Wochen, nach 5jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit den Differenzbetrag zwischen Verletzengeld und der Nettovergütung bis zur Höchstdauer von weiteren 10 Wochen.

Die Zuschüsse gemäß der Ziffern 1 und 2 werden innerhalb eines Beschäftigungsjahres nur einmal gewährt.

3. Ende des Arbeitsverhältnisses

Soweit nicht gesetzliche Bestimmungen die Entgeltfortzahlung über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus vorsehen, werden die Leistungen gemäß Ziffer 1 und 2 nur bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gezahlt.

4. Versetzung infolge eines Arbeitsunfalls

Kann eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nach einem Arbeitsunfall ihre bzw. seine bisherige Tätigkeit nicht mehr, dafür aber eine andere Tätigkeit ausüben, kann mit Zustimmung des Betriebsrates ihre bzw. seine zeitweise oder dauernde Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz vorgenommen werden. In solchen Fällen ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die bisherige Vergütung ohne Berücksichtigung vorheriger Mehrarbeit unter Beachtung der Kündigungsfristen mindestens 3 Monaten weiter zu zahlen.

5. Anzeige der Arbeitsunfähigkeit

Ist eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer aus irgendeinem Grunde – insbesondere durch Erkrankung – an der Aufnahme ihres bzw. seines Dienstes verhindert, so ist das am gleichen Tag unverzüglich anzuzeigen.

Dem Arbeitgeber ist spätestens am dritten Tage eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen bzw. an ihn abzusenden. Es gilt das Datum des Poststempels.

§ 11

13. Monatsentgelt

1. Anwartschaft und Höhe

Jede Arbeitnehmerin bzw. jeder Arbeitnehmer erwirbt nach mehr als 6 Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf ein 13. Monatsentgelt, das jeweils zur Hälfte mit den Vergütungen für die Monate Juni und November ausgezahlt wird. Für die Höhe ist jeweils die Vergütung im Auszahlungsmonat maßgebend. Hierbei handelt es sich um das Festgehalt ohne Mehrarbeitszuschläge, jedoch mit über- und außertariflichen Zulagen.

2. Teilanspruch

Im Eintritts- und Austrittsjahr besteht ein Anspruch auf 1/12 für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Ist der Eintritt bis zum 15. des Monats erfolgt, so gilt dies für die Berechnung als voller Monat, bei Einstellung ab dem 16. des Monats erfolgt eine Anrechnung des Eintrittsmonats nicht. Erfolgt der Austritt bis zum 15. des Monats, so erfolgt eine Anrechnung des Austrittsmonats nicht, ist der Austritt ab dem 16. des Monats erfolgt, so gilt dies für die Berechnung als voller Monat.

Dieses 13. Monatsentgelt bzw. Anteile davon bleiben bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz.

3. Auszahlungszeitpunkt bei Teilanspruch

Das anteilige 13. Monatsentgelt wird:

- im Eintrittsjahr im 7. Monat ,
- im Austrittsjahr im letzten Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses gezahlt.

4. Minderung der Höhe

Für Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütung hat, entsteht kein Anspruch auf Zahlung des 13. Monatsentgelts; ausgenommen sind Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bis zur Dauer von längstens 18 Monaten sowie Zeiten des Sonderurlaubs bis zur Dauer von 4 Wochen pro Jahr.

§ 12

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
2. Während der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ohne Kürzung der Vergütung zur Stellensuche eine angemessene Freizeit zu gewähren.
3. Nach erfolgter Kündigung ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein qualifiziertes Zwischenzeugnis und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Abschlusszeugnis auszuhändigen.
4. Bei Ausscheiden aus dem Betrieb ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ein qualifiziertes Zeugnis auszuhändigen.

§ 13

Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis erlöschen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verkürzt sich diese Frist auf 3 Monate.

§ 14

Altersteilzeitregelung

1. Es besteht kein Rechtsanspruch für den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung.
2. Es können jedoch betriebliche Regelungen zur Altersteilzeit abgeschlossen werden, die eine Dauer bis zu 10 Jahren vorsehen und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ein Mindestnettoeinkommen von 80% zusichern.

§ 15

Betriebliche Altersvorsorge

1. Grundsatz

Der Arbeitgeber bietet der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer den Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung an. Als Durchführungsweg wird eine Pensionskasse und/oder eine Direktversicherung angeboten.

2. Verwendung von Lohn- und Gehaltsbestandteilen

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann auf ihr bzw. sein Verlangen für die Zukunft Bestandteile ihres bzw. seines tariflichen Entgeltes für Zwecke der Altersvorsorge nach Maßgabe dieses Tarifvertrags verwenden. Näheres dazu regelt eine Betriebsvereinbarung.

3. Zuschussregelung

Der Arbeitgeber fördert die Entgeltumwandlung in eine Pensionskasse, soweit und solange dadurch Beiträge an die Sozialversicherung eingespart werden, mit einem Zuschuss in Höhe von 11% des im Rahmen des Anspruches umgewandelten Betrages. Dieser beträgt einschließlich des Zuschusses bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze. Diese Zuschussregelung ist zunächst bis zum 31. Dezember 2004 befristet.

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien beabsichtigen über die dem Arbeitgeber entstehende Kosten einen Erfahrungswert zu ermitteln. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse wird eine Fortführung dieser Zuschussregelung mit evtl. veränderter Höhe vorgenommen.

§ 16

Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Dieser Haustarifvertrag tritt am 1. August 2002 in Kraft.
2. Er ist mit einer Frist von 3 Monaten erstmals zum 31. Dezember 2004 kündbar; danach ist er mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Ende eines Quartals kündbar.
3. Die Kündigung hat durch Einschreibebrief zu erfolgen.
4. Die Vertragsparteien verpflichten sich, innerhalb von 6 Wochen nach Kündigung Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Vertrages aufzunehmen.
5. Sonderkündigungsrecht zu § 2 Ziffer 4.2.2:
Sollte es in der Anwendung dieser Regelung und einer entsprechenden Betriebsvereinbarung zur Vertrauensarbeitszeit nachweisbare Beschwerden von betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geben, so ist diese Regelung mit einer Frist von einem Monat kündbar. Diese Regelung ist ohne Nachwirkung im Sinne von § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz. Die Kündigung erfasst auch die auf Grundlage dieser Regelung abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen. Die Kündigung umfasst ebenfalls den Kündigungsschutz gemäß Ziffer 4.2.

§ 17

Schlussbestimmung

Die Rechtsnormen dieses Haustarifvertrages gelten weiter, bis sie durch eine andere Tarifvereinbarung ersetzt werden.

Studio Hamburg Atelierbetriebs GmbH

ver.di

Studio Hamburg GmbH

ver.di

Entgelttarifvertrag

und

sowie

andererseits

Dieser Entgelttarifvertrag ist erstmals zum 30. Juni 2003 kündbar.

ver.di



Herausgeber:
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.
Bundesvorstand
Ressort 14
Potsdamer Platz 10
10785 Berlin

V.i.S.d.P.: Matthias von Fintel
Druck: ver.di druckzentrum nord, Hamburg
Auflage: 1.xxx · W-xxxx-xx-xxxx

Beitrittserklärung

ver.di

Ich möchte Mitglied werden ab: _____ / _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name _____
Vorname _____ Titel _____
Straße/Hausnummer _____
PLZ _____ Wohnort _____
Land (nur bei Wohnsitz im Ausland) _____
Telefon (privat/dienstlich) _____
E-Mail _____
Geburtsdatum _____ Krankenkasse _____
Nationalität _____
Geschlecht ☐ weiblich ☐ männlich

Beschäftigungsdaten:

☐ Arbeiter/in ☐ Angestellte/r
☐ Beamter/in ☐ DO-Angestellte/r
☐ Selbstständige/r ☐ freie Mitarbeiter/in

☐ Vollzeit
☐ Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.
☐ Arbeitslos
☐ Wehr-/Zivildienst bis _____
☐ Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____
☐ Schüler/in-Student/in bis _____
☐ Praktikant/in bis _____
☐ Altersteilzeit bis _____
☐ Sonstiges _____

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße/Hausnummer _____
PLZ _____ Ort _____
Personalnummer _____
Branche _____ ausgeübte Tätigkeit _____
☐ ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Werber/in:

Name _____
Vorname _____
Mitgliedsnummer _____

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____
von: _____ / _____ bis: _____ / _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft, den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschrifteneinzugsverfahren bzw. im Gehalts-/Lohnabzug

☐ monatl. ☐ vierteljährl. ☐ halbjährl. ☐ jährl.
einzuziehen.

Name des Geldinstituts, in Filiale

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____
Name des Kontoinhabers _____

Datum/Unterschrift des Kontoinhabers

Tarifvertrag

Tarifl. Lohn- bzw. Gehaltsgruppe lt. Tarifvertrag

Tätigkeits-/Berufsjahr

Bruttoeinkommen

Euro

Monatsbeitrag

Euro

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach §14 der ver.di Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeld-bezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt Euro 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag Euro 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datum _____ Unterschrift _____

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.



connexx. the service

connexx.av ist ein Projekt
von ver.di in den Zukunftsbranchen
der Mediengesellschaft.

- Film- und Fernsehproduktion
- Privater Rundfunk
- Audio-Visuelle Produktion und Dienstleistung
- New Media

connexx.av arbeitet für die Verbesserung
von Arbeits- und Lebensbedingungen der
Medienschaffenden.

- Beschäftigte und Selbständige
- Betriebsräte und Interessenvertreter
- Gewerkschaftsmitglieder und Nichtmitglieder
- Netzwerke und informelle Gruppen

infoline: 0180 - connexx

2 6 6 6 3 9 9

website: www.connexx-av.de

connexx.av ■ Berlin/Potsdam
Köpenicker Straße 55
10179 Berlin
Fon: 030-86 31 24 17
Fax: 030-86 31 29 35
Mail: berlin@connexx-av.de

connexx.av ■ Hamburg/Hannover
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Fon: 0 40-280 560 69
Fax: 0 40-253 288 15
Mail: hamburg@connexx-av.de

connexx.av ■ München/Stuttgart
Rosenheimer Str. 145c
81671 München
Fon: 0 89-28 78 78 33
Fax: 0 89-28 78 78 34
Mail: muenchen@connexx-av.de

connexx.av ■ Köln/Düsseldorf
Hohenzollernring 85-87
50672 Köln
Fon: 0221-510 97 11
Fax: 0221-510 99 67
Mail: koeln@connexx-av.de

connexx.av ■ Leipzig/Dresden
Täubchenweg 8
04317 Leipzig
Fon: 0341-30 38 591
Fax: 0341-30 38 599
Mail: leipzig@connexx-av.de

Projektbüro ■ Frankfurt
Rohnestr. 2
60528 Frankfurt
Fon: 069-66 30 06 41
Fax: 069-66 30 06 59
Mail: mail@connexx-av.de



connexx.av ist ein Projekt von ver.di

Tarifvertrag

Haustarifvertrag Studio Hamburg



**Studio
Hamburg**

Manteltarifvertrag

Entgelttarifvertrag

2002/2003



Medien, Kunst
und Industrie

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft