

EINHEITLICHER MANTEL-TARIFVERTRAG

**für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
in den technischen Betrieben
für Film und Fernsehen e.V. (VTFF)**

gültig ab 01. Januar 2003

abgeschlossen zwischen dem

Verband Technischer Betriebe für Film und Fernsehen e.V. (VTFF), Berlin

und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di e.V.,
Bundesvorstand - Fachbereich Medien, Kunst und Industrie -, Berlin

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. räumlich:

für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. persönlich:

für alle kaufmännischen und technischen Arbeitnehmer sowie Auszubildenden. Werden Arbeitnehmer beschäftigt, die nicht unter diesen persönlichen Geltungsbereich fallen, sind sie nicht schlechter zu stellen, als die unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer und Auszubildenden.

Ausgenommen sind Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Prokuristen, Generalbevollmächtigte und leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des BetrVerfG, Arbeitnehmer, die von Produktion zu Produktion beschäftigt werden, können ausgenommen werden, soweit andere Tarifverträge diese Beschäftigung regeln.

3. fachlich:

für die technischen Betriebe für Film und Fernsehen, das heißt Betriebe, die technische Dienstleistungen für Bewegtbildproduktionen erbringen (insbesondere Film- und Fernseh-Atelierbetriebe, Synchronisations-, Musik- und Tonstudios sowie Film- und Videokopierwerke, Postproduktionsbetriebe und Bildplattenvervielfältigungsbetriebe; Internet- und Intranet-Fernsehen). Hierzu zählen auch Betriebe, deren Aufgaben nicht nur in der reinen technischen Dienstleistung bestehen, sondern die neben dem Zurverfügungstellen der technischen Plattform oder dem Erbringen der technischen Dienstleistung auch inhaltliche Beiträge leisten.

§ 2 Wirkungen des Tarifvertrags

Die normativen Regelungen dieses Vertrages sind Mindestbestimmungen.

Schlechtere Einzelvereinbarungen sind nichtig, bessere jederzeit zulässig.

Bereits bestehende günstigere Einzelarbeitsvertragsvereinbarungen dürfen aus Anlass des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht verschlechtert werden.

§ 3 Betriebliche Mitbestimmung

Mit den in diesem Tarifvertrag erwähnten Rechten des Betriebsrates sind die rechtlichen Regelungen, insbesondere die entsprechenden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes gemeint.

Es besteht Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien, dass auch dort die betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften gelten, wo dies nicht ausdrücklich erwähnt wird. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung ersetzt werden durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

§ 4 Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Dieser Vertrag tritt am 1.1. 2003 in Kraft.
2. Er ist mit einer Frist von 3 Monaten zum 31.12.2005 erstmals kündbar; danach ist er mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Ende der Laufzeit des Entgeltvertrages kündbar. Falls bei einer Kündigung zum 31.12.2005 der Entgeltvertrag noch nicht kündbar ist, besteht Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien, dass die Verhandlung über neue Bestimmungen des Manteltarifvertrags gemeinsam mit der nächsten Entgeltverhandlung erfolgt.
3. Die Kündigung hat durch Einschreibebrief zu erfolgen.
4. Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags gilt der normative Teil dieses Vertrags fort.
5. Die Vertragsparteien verpflichten sich, innerhalb von 6 Wochen nach Kündigung und Eingang der Forderungen über den Abschluss eines neuen Vertrags zu verhandeln.

Inhalt und Änderungen des Arbeitsverhältnisses, Art der Beschäftigung

§ 5 Inhalt und Änderung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitsvertrag wird spätestens bei Arbeitsaufnahme schriftlich abgeschlossen. Er muss die wesentlichen Vereinbarungen und Festlegungen enthalten. Erfolgt keine oder eine verspätete schriftliche Vereinbarung wird der Bestand des Arbeitsverhältnisses

hiervon nicht berührt, sondern der Arbeitgeber hat die vereinbarten Arbeitsbedingungen im Streitfall darzulegen.

2. Bei befristeten oder kurzfristigen Beschäftigungen bis zu drei Monaten hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In ihm müssen mindestens festgelegt sein: Dauer einer etwa vereinbarten Probezeit, Art und Umfang der Tätigkeit, Arbeitszeit, Tarifgruppe, Art, Höhe und Zusammensetzung des Entgelts und sonstiger Bezüge. Im Einzelnen gelten die Bestimmungen des Nachweisgesetzes. Erfolgt keine diesem Gesetz entsprechende schriftliche Niederlegung wird der Bestand des Arbeitsverhältnisses hiervon nicht berührt, sondern der Arbeitgeber hat die vereinbarten Arbeitsbedingungen im Streitfall darzulegen.
3. Bei Veränderungen während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gilt Nr. 1 entsprechend.
4. Durch das Gesetz geschützte Arbeitnehmer (z. B. Schwerbehinderte) müssen bei der Einstellung auf Befragen auf den Umstand hinweisen, aus dem sich der Schutz ergibt, soweit anerkannte, allgemeine Rechtsgrundsätze dem nicht entgegenstehen. Spätere Veränderungen sind dem Arbeitgeber unaufgefordert und so früh wie möglich mitzuteilen.

§ 6 Probezeit

1. Wird eine Probezeit vereinbart, so darf sie sechs Monate nicht überschreiten. Bei Überschreiten dieser Frist gelten die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB). Die Kündigung kann bis zum letzten Tag der Probezeit erfolgen. Nach Ablauf von 6 Monaten gelten die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes.
2. Beschäftigungszeiten, die ohne Unterbrechung und unmittelbar vor Beginn der vereinbarten Probezeit abgeleistet wurden, werden auf die Probezeit angerechnet. Dies gilt jedoch nicht für Praktika, Volontariate und ähnliche Beschäftigungen, die mit der anschließenden Beschäftigung nicht in unmittelbarem Zusammenhang stehen.
3. Wird ein befristetes Probearbeitsverhältnis begründet, gelten hierfür die Bestimmungen des § 8 eMTV.

§ 7 Teilzeitbeschäftigte

1. Der Tarifvertrag gilt auch für stundenweise Beschäftigte. Solchen Arbeitnehmern stehen sämtliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung zu.
2. Bezüglich der Ausgestaltung des Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung. Anträge des Arbeitnehmers auf Teilzeitbeschäftigung sind schriftlich an die Firmenleitung oder deren Bevollmächtigten zu stellen.

§ 8 Befristete Arbeitsverhältnisse

Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Dabei sind sowohl kalendermäßige als auch zweckbefristete Arbeitsverträge zulässig. Im Einzelnen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9 Aushilfen

Die Beschäftigung zur Aushilfe ist ausdrücklich zu vereinbaren.

Wird ein zur Aushilfe tätiger Arbeitnehmer über die Dauer von drei Monaten hinaus ununterbrochen beschäftigt, so geht das Arbeitsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über. Das Angestelltenverhältnis einer Aushilfe geht auch dann auf ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über, wenn die Beschäftigung innerhalb von sechs Monaten insgesamt vier Monate gedauert hat. Dies gilt nicht, falls das Aushilfsverhältnis von vornherein befristet wurde. Hier gelten § 8 eMTV und die gesetzlichen Vorschriften.

Diese Regelung gilt weiter nicht für Arbeitsverhältnisse, die für längere Krankheitsvertretung und Mutterschaftsvertretung eingestellt werden. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis spätestens eine Woche nach Wegfall des Aushilfsgrundes. In Ausnahmefällen, die grundsätzlich mitbestimmungspflichtig sind, ist die Einstellung auch für einen weiteren Vertretungsfall zulässig. Soll die Aushilfe nach Ablauf beider Vertretungsfälle weiterbeschäftigt werden, wird das Aushilfsarbeitsverhältnis automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Aushilfen erhalten für jede Arbeitsstunde innerhalb der regelmäßigen Wochenarbeitszeit 1/165 des vereinbarten Monatsentgelts. Aushilfen sind entsprechend ihrer Tätigkeit einzugruppieren. Bei einer Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit muss der Divisor entsprechend angepasst werden.

In den ersten zwei Wochen der Beschäftigung kann für Arbeitnehmer zur Aushilfe eine tägliche Kündigung ausgesprochen werden. Dauert bei Arbeitnehmern zur Aushilfe die ununterbrochene Beschäftigung länger als zwei Wochen, kann mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. Bei längeren Beschäftigungszeiten gelten jeweils die verlängerten gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 Ziff. 2 BGB). Geht das Arbeitsverhältnis zur Aushilfe in ein festes Arbeitsverhältnis über, gelten für die Kündigung die Bestimmungen des § 27 eMTV. Eine tägliche Kündigung darf nicht ausgesprochen werden mit dem Ziel, eine Feiertagsbezahlung zu umgehen.

Im Übrigen gelten die tarifvertraglichen Bestimmungen entsprechend.

§ 10 Altersteilzeitbeschäftigung

1. Betriebliche Regelungen zur Altersteilzeit mit einer Dauer bis zu 10 Jahren pro Einzelfall können abgeschlossen werden.
2. Es besteht kein Rechtsanspruch für den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung.

Es wird ein Mindestnettobetrag in Höhe von 80 Prozent zugesichert. Die Berechnung dieses Betrags hat nach den Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes zu erfolgen.

Arbeitszeit und Mehrarbeit

§ 11 Allgemeines

1. Im Hinblick auf die besonderen Anforderungen gelten für die unmittelbar in den Herstellungsprozess bei Film- und Fernsehproduktionen oder in ähnliche Herstellungsprozesse (z. B. Messebau oder Veranstaltungen) eingegliederten Arbeitnehmer besondere Arbeitszeitregelungen (§ 13 eMTV produktionsabhängige Arbeitszeit). Die besonderen Anforderungen sind gegeben, wenn das Arbeitsergebn grundsätzlich ohne eine derartige Arbeitszeitgestaltung organisatorisch und/oder wirtschaftlich nicht erreicht werden könnte. Eine unmittelbare Eingliederung ist dann gegeben, wenn das Arbeitsergebn von der Erbringung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während des Herstellungsprozesses abhängig ist bzw. in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang steht.

Die Zuordnung zur Gruppe der Arbeitnehmer mit produktionsabhängiger Arbeitszeit erfolgt durch den Arbeitgeber, unter Beachtung der betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften. Sie ist innerhalb eines 12-Monatszeitraums nicht widerrufbar. Sie kann im Übrigen vom Arbeitgeber mit einer Frist von 1 Monat zum Ende des 12-Monatszeitraums widerrufen werden.

Für alle nicht unmittelbar in Herstellungsprozesse gem. Abs. 1 eingegliederten Mitarbeiter gelten die Regelungen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 12 eMTV). Dies gilt insbesondere auch für alle Arbeitnehmer, die im Postproduktionsbereich tätig sind.

2. Arbeitsbereitschaft am Arbeitsort zählt zur Arbeitszeit. Sie ist ein körperliches und geistiges Bereitsein des Arbeitnehmers zum unverzüglichen Eingreifen in den Arbeitsprozess, bei dem der Wechsel zwischen vollem Arbeitseinsatz und bloßer Bereitschaft nicht festgelegt ist.
3. Rufbereitschaft fällt nicht unter Arbeitsbereitschaft. Sie ist auf betrieblicher Ebene zu regeln und zu vergüten, gegebenenfalls unter Einbeziehung des Betriebsrats. Die Höhe der Vergütung ist abhängig von den räumlichen und zeitlichen Einschränkungen des Arbeitnehmers.
4. Es werden mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen gewährt. Beginn und Ende werden mit Zustimmung des Betriebsrats festgelegt.
5. Am 24. Dezember und 31. Dezember, sofern diese Tage auf einen entgeltspflichtigen Wochentag fallen, wird – unter Fortzahlung des Entgelts – nicht gearbeitet, soweit nicht dringende Arbeiten anfallen, die während der übrigen Zeit nicht ausgeführt werden können. Die an diesen Tagen geleistete Zeit wird dem Zeitkonto gutgeschrieben und durch entsprechende Freizeit ausgeglichen.

§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden. Sie ist an den Tagen Montag bis Freitag zu leisten. Beginn und Ende der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden auf betrieblicher Ebene geregelt. Pausen sind keine Arbeitszeit.

2. Von der Wochenarbeitszeit und ihrer Verteilung auf die Wochentage können abweichende Regelungen getroffen werden. Dies gilt insbesondere in den folgenden Fällen:

- a) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann für die für die Wartung und Pflege der Maschinen und sonstige nicht unter § 13 eMTV fallende Arbeiten erforderliche Personal abweichend von der vorstehenden Regelung unter Einbeziehung des Wochenendes verteilt werden, wenn hierfür unabweisbare betriebliche Notwendigkeiten bestehen.

Unabweisbare betriebliche Notwendigkeiten bestehen, wenn die Art der Dienstleistung nur außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit möglich ist und nur an Wochenenden und Feiertagen erbracht werden kann.

Der Grundsatz der 5-Tage-Woche bleibt innerhalb eines 8-Wochen-Zeitraums unberührt.

Ein Arbeitnehmer darf grundsätzlich nicht an mehr als 2 aufeinanderfolgenden Wochenenden/ Feiertagen nach dieser Regelung beschäftigt werden.

Die Zuschlagspflicht richtet sich nach § 14 eMTV.

- b) Für Arbeitnehmer wie Pförtner, Wach- und Feuerwehrpersonal sowie für Arbeitnehmer mit technischen Service- und Überwachungsaufgaben kann, falls regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 55 Stunden wöchentlich verlängert werden, wobei im Durchschnitt über 3 Wochen 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden dürfen.
- c) Darüber hinaus können für bestimmte Arbeitsgruppen nach den jeweiligen Betriebserfordernissen andere regelmäßige Arbeitszeiten sowie Schichtarbeit mit einer vorherigen Ankündigungsfrist von mindestens 24 Stunden festgelegt werden.
- d) Für den Einsatz an Sonnabenden oder Sonntagen – soweit gesetzlich zulässig –, an denen aus dringenden betrieblichen Gründen gearbeitet werden muss, gilt ebenfalls eine Ankündigungsfrist von mindestens 24 Stunden. Einzelheiten können zwischen Arbeitgeber und Betriebsräten auf betrieblicher Ebene generell geregelt werden.
- e) Durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass für die Arbeitszeit abweichende Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (§§ 3 und 7 AZG) getroffen werden können, wenn aus zukünftigen Änderungen der technischen Produktionsabläufe dies erforderlich wird. In Zweifelsfällen verständigen sich hierüber die Tarifvertragsparteien. Die Zuschlagspflicht gemäß § 14 eMTV bleibt hiervon unberührt.

Beginn und Ende der regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeit sowie die von Ziffer 1 abweichenden Regelungen unterliegen im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes der Zustimmung des Betriebsrats.

§ 13 Produktionsabhängige Arbeitszeit

1. Die besonderen Bedingungen der Herstellungsprozesse gem. § 11 Ziff. 1 eMTV im fachlichen Geltungsbereich des eMTV haben zur Folge, dass sich die Arbeitszeiten grundsätzlich an den künstlerischen, technischen und organisatorischen Erfordernissen des jeweiligen Herstellungsprozesses orientieren, um die notwendigen Arbeitsergebnisse zu erreichen. Bei Arbeitnehmern, die in diese Prozesse eingegliedert sind, müssen die Belastungen im Rahmen der Produktionserfordernisse durch geeignete Regelungen bei der Verteilung der Arbeitszeit ausgeglichen werden.
2. Die produktionsabhängige Arbeitszeit beträgt täglich 8 Stunden mit der Verpflichtung, an einzelnen Tagen bis zu 2 weiteren Stunden zu arbeiten. Mit Zustimmung des Arbeitnehmers können weitere 2 Stunden pro Tag gearbeitet werden, soweit dies nach den zwingenden arbeitszeitrechtlichen Vorschriften zulässig ist. Dabei dürfen 50 Wochenstunden nicht überschritten werden.

Bei der Disposition von Teilschichten gilt eine Mindestdispositionszeit von 5 Stunden. Wird ein Arbeitnehmer an einem 6. oder 7. Tag der Kalenderwoche eingesetzt, gilt ebenfalls eine Mindestdispositionszeit von 5 Stunden.

Die produktionsabhängige Arbeitszeit ist an den Tagen Montag bis Sonntag zu leisten, ohne dass hierdurch der Grundsatz der 5-Tage-Woche berührt wird. Die über 38 Wochenstunden hinausgehende Arbeitszeit wird dem Zeitkonto gutgeschrieben.

Fallen Feiertage auf einen Tag in der Woche von Montag bis Freitag, wird dem Zeitkonto die an diesem Tag übliche Normalarbeitszeit gutgeschrieben - jedoch ohne Feiertagszuschläge -, auch wenn an diesem Tag durch eine entsprechende Disposition nicht gearbeitet wird.

3. Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer ist in Dienstplänen festzulegen. Sie sind – soweit möglich - als Rahmenpläne für einen Zeitraum von mindestens 4 Wochen im Voraus zu erstellen und wöchentlich zu aktualisieren. Die endgültige Disposition erfolgt eine Woche im Voraus. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann hiervon in begründeten Fällen auch kurzfristig abgewichen werden, wenn unabwiesbare Gründe, die außerhalb der Sphäre des Arbeitgebers liegen, die kurzfristige Abweichung begründen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn z. B. witterungsbedingte oder krankheitsbedingte Gründe vorliegen. Diesen Gründen gleichgestellt sind kundenbezogene Veränderungen, auf die der Arbeitgeber keinen Einfluss hat. Einzelheiten können zwischen Arbeitgeber und Betriebsräten auf betrieblicher Ebene generell geregelt werden.

Die Disposition verpflichtet den Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung. Eine Absage der disponierten Zeit innerhalb von 24 Stunden vor Arbeitsbeginn verpflichtet den Arbeitgeber zur Vergütungsleistung.

§ 14

Mehr-, Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, die über die festgelegte regelmäßige (§ 12 Ziff.1 und 2 eMTV) oder produktionsabhängige (§13 Abs. 2 eMTV) Arbeitszeit hinausgeht. Mehrarbeit wird grundsätzlich durch Freizeit ausgeglichen. Evtl. anfallende Zuschläge können wahlweise ausbezahlt werden oder ebenfalls in entsprechender Freizeit ausgeglichen werden. Individuelle oder kollektive Vereinbarungen können hiervon abweichen, wenn ein Freizeitausgleich innerhalb des gewählten Zeitraums nach

objektiven Maßstäben unmöglich ist. Nur angeordnete oder genehmigte Arbeit gilt als Mehrarbeit im Sinne dieser Vorschrift.

Vor- oder nachgearbeitete Stunden und Tage sind keine Mehrarbeit in diesem Sinne. Dies gilt insbesondere auch, wenn im Rahmen der produktionsabhängigen Arbeitszeit eine Verschiebung von Arbeitstagen zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitswochen stattfindet oder wenn im Rahmen von Gleitzeitmodellen die tägliche Arbeitszeit überschritten wird, nicht jedoch die Wochenarbeitszeit.

Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen angeordnet werden. Die betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen sind zu beachten.

2. Mehrarbeitszuschläge

Mehrarbeitszuschläge fallen nur dann an, wenn

- a) bei regelmäßiger Arbeitszeit 10 Stunden täglich oder 38 Stunden wöchentlich überschritten werden,
- b) bei produktionsabhängiger Arbeitszeit 12 Stunden täglich und/oder 50 Stunden wöchentlich überschritten werden.

Bei der Berechnung der Zuschläge werden zuschlagsauslösende tägliche Arbeitszeiten nicht nochmals für die Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

3. Höhe der Zuschläge

Bei Mehrarbeit hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf ein Stundenentgelt bzw. 1/165 des Bruttomonatsentgelts zuzüglich eines Mehrarbeitszuschlags.

- a) Die Höhe des Mehrarbeitszuschlags bei regelmäßiger Arbeitszeit beträgt einheitlich 35 %.
- b) Die Höhe der Mehrarbeitszuschläge beträgt bei produktionsabhängigem Einsatz
 - für jede Mehrarbeitsstunde ab der 13. täglichen Arbeitsstunde 70%,
 - bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 51-55 Stunden 30%,
ab 56-60 Stunden 35% und ab der 61. Stunde 70%.

4. Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeitszeit beginnt jeweils um 0.00 Uhr und endet um 24.00 Uhr. Wird in einen solchen Tag vom Vortag hinein gearbeitet ändert dies an der grundsätzlichen Zuschlagspflicht nichts. Sofern jedoch Mehrarbeitszuschläge und Zuschläge für Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gleich-zeitig anfallen, besteht nur ein Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag.

- a) Die Zuschläge betragen bei regelmäßiger Arbeitszeit
 - für Sonnabendarbeit 35 %
 - für Sonntagsarbeit 75 %
 - für Feiertage 100 %, an besonderen Feiertagen (Ostersonntag, Pfingstsonntag; 25./26.12., 1. Januar und 1. Mai) 200 %

Soweit diese Stunden nicht bereits im Rahmen der Grundvergütung abgegolten werden, entsteht zusätzlich ein Anspruch auf 1 Stundenlohn pro geleisteter Stunde.

Muss ein Arbeitnehmer an einem Sonnabend, Sonntag oder Feiertag stundenweise Arbeit leisten, ist die Grundvergütung für mindestens 4 Stunden zu berechnen. Zuschläge werden nur für die tatsächlich geleisteten Stunden berechnet.

b) Bei produktionsabhängiger Arbeitszeit betragen die Zuschläge

- für Feiertage 100 %, an besonderen Feiertagen (Ostersonntag, Pfingstsonntag; 25./ 26.12., 1. Januar und 1. Mai) 200 %;

Soweit diese Stunden nicht bereits in Rahmen der Grundvergütung abgegolten werden, entsteht zusätzlich ein Anspruch auf 1 Stundenentgelt pro geleisteter Stunde.

Sonnabend- und Sonntagszuschläge fallen im Rahmen eines Einsatzes an 5 Tagen pro Kalenderwoche nicht an oder werden in Rahmen der Mehrarbeitsregelung vergütet.

Wird an einem Sonnabend oder Sonntag gearbeitet und handelt es sich hierbei um einen 6. oder 7. Arbeitstag in dieser Kalenderwoche, fallen abweichend hiervon Zuschläge jedoch dann und soweit an, wenn die Wochenarbeitszeit an den ersten 5 Arbeitstagen mit 50 Stunden noch nicht erreicht ist. Sie betragen an

- Sonnabenden 25 %
- Sonntagen 35 %.

5. Zusammentreffen mehrerer Zuschläge

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gemäß § 14 Ziff. 2 bis 4 eMTV ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen.

6. Zeitkonto

- a) Es wird ein Zeitkonto für die Verrechnung der Mehr-, Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit eingerichtet, auf dem alle Stunden einschließlich evtl. Zuschläge in Zeit erfasst werden. Dies gilt auch für die bei Nichteinsatz anfallenden negativen Stunden. Der Negativsaldo wird jedoch begrenzt auf maximal 60 Stunden innerhalb eines 12-Monatszeitraums.
- b) Der Ausgleich dieses Zeitkontos erfolgt im Laufe von 12 Monaten durch entsprechende Freizeit. Überschreitet das Zeitkonto im Verlauf eines 12-Monatszeitraums ein Zeitguthaben von 165 Stunden, können sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber verlangen, dass für die Überschreitungsstunden ein Ausgleich in Geld erfolgt.
- c) Die Verfügung über das Zeitkonto während des 12-Monatszeitraums erfolgt nach den betrieblichen Erfordernissen unter Beachtung der Individualinteressen des Arbeitnehmers.
- d) Ein Guthaben des Zeitkontos wird am Ende des 12-Monatszeitraums durch Geld ausgeglichen, negative Salden werden auf 0 gestellt. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann das Zeitguthaben auch auf einen zukünftigen Ausgleichszeitraum vorgetragen werden. Hierfür wird ein Zeitkonto 2 eingerichtet.

Dieses Langzeitarbeitskonto soll eine Laufzeit von mindestens weiteren 24 Monaten haben. Die Verfügung über das Zeitkonto 2 erfolgt durch den Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse.

- e) Wird der Saldo des Zeitkontos 2 durch Auszahlung oder Teilauszahlung von Geld reduziert, gilt für die Berechnung der am Abrechnungstag gültige Stundensatz. Gleiches gilt bei der Auszahlung des Zeitkontos 2 bei Ausscheiden oder Tod des Arbeitnehmers. Eine weitere Verzinsung erfolgt nicht. Weitere Einzelheiten werden auf betrieblicher Ebene unter Beachtung der betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften geregelt.
- f) Die Ansprüche aus dem Zeitkonto unterliegen weder der Verwirkung noch der Verjährung.

7. Ausschluss der Bezahlung von Mehrarbeit

Für Arbeitnehmer, deren Gehalt das in der Gruppe 6 des Gehaltstarifvertrags festgelegte Endgehalt um mehr als 25 % übersteigt, gelten die Bestimmungen des § 14 Ziff. 2 bis 4 eMTV nicht.

§ 15

Schichtarbeit und Arbeitszeitverschiebung

1. Schichtarbeit ist die regelmäßige lückenlose Anschlussarbeit von Tag-, Früh-, Spät- und/oder Nachtschichten zur Aufrechterhaltung eines zwei- oder dreischichtigen Betriebs. Nachtschicht ist dabei die Arbeitseinteilung zwischen 22.00 und 6.00 Uhr.
2. Ist Schichtarbeit angeordnet, so ist für die Nachtschicht ein Zuschlag zu zahlen, dessen Höhe im Entgelttarifvertrag festgelegt ist.
3. Die Schichtarbeit ist durch Aushang von Schichtlisten der Belegschaft bekannt zu geben.
4. Die in Filmkopierbetrieben während der Schichtarbeit zu gewährenden Hauptpausen werden bezahlt.
5. Arbeitszeitverschiebung ist die Verlegung des Beginns der betrieblich festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit.

Die Arbeitszeitverschiebung soll 24 Stunden vorher dem Arbeitnehmer bekanntgegeben werden.

6. Ist die Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln infolge der Arbeitszeitverschiebung oder Schichtarbeit nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber für Fahrgelegenheit auf seine Kosten zu sorgen.
7. Für Arbeitnehmer, deren Gehalt das in der Gruppe 6 des Gehaltstarifvertrags festgelegte Endgehalt um mehr als 25 % übersteigt, gelten die Bestimmungen der Ziffern 1 bis 3 dieses Paragraphen nicht.

Vergütung

§ 16

Allgemeine Vergütungsbestimmungen

1. Die Mindestmonatsentgelte und die Ausbildungsvergütungen werden in einem gesonderten Tarifvertrag festgelegt.
2. Die Arbeitnehmer werden entsprechend ihrer Tätigkeit in Tarifgruppen eingruppiert. Dabei ist § 99 BetrVerfG zu beachten. Bei der Eingruppierung kommt es auf die tatsächlich verrichtete Tätigkeit an. § 5 Nr. 1 eMTV ist zu beachten.
3. Ist ein Arbeitnehmer ständig und in erheblichem Umfang in Mehrfachfunktionen tätig, so richtet sich die Eingruppierung nach der höchsten Qualifikation der ausgeübten Tätigkeiten.
4. Bei der Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses werden in folgenden Fällen die Tätigkeitsjahre in der gleichen Beschäftigungsgruppe angerechnet, sofern keine andere bezahlte Tätigkeit aufgenommen wird:
 - a) bei Ableistung des gesetzlichen vorgeschriebenen Grundwehrdienstes, der Pflichtwehrrübungen, des Zivildienstes oder diesem gleichgestellten Entwicklungsdienst.
 - b) bei weiblichen Arbeitnehmern, welche bis zu 36 Monate nach ihrer Niederkunft oder Adoption eines Kindes ihre Tätigkeit unterbrechen.
 - c) bei männlichen Arbeitnehmern, welche bis zu 36 Monate nach der Niederkunft ihrer Lebensgefährtin oder Adoption eines Kindes ihre Tätigkeit unterbrechen.
5. Bei Vertretungen, die länger als 6 Wochen dauern, erhält der Arbeitnehmer, der diese Vertretung ausübt, ab der 7. Woche die tarifliche Vergütung des Vertretenen, wenn diese höher als seine eigene ist, zuzüglich einer evtl. gezahlten Funktionszulage. Wird der Vertretene außertariflich vergütet, erhält der Vertreter eine angemessene Zulage.
6. Bei Maßnahmen, die eine dauernde Erhöhung der Bezüge auslösen (Tariferhöhungen, Höhergruppierungen, etc.), tritt die Erhöhung am Ersten des Monats in Kraft, in den die Maßnahme fällt.
7. Nach einem Ausbildungsverhältnis entsteht bei betrieblicher Übernahme ein Anspruch auf Entgelt ab dem Ersten des Monats, in dem das Ausbildungsverhältnis endet.
8. Das Entgelt muss spätestens am letzten Banköffnungstag eines Monats zur Verfügung stehen. Die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Wechselschicht- und Feiertagsarbeit sowie variable Zulagen ist spätestens mit dem Entgelt für den folgenden Monat auszuzahlen. Abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag getroffen werden.
9. Zur Feststellung des Stundenverdienstes ist das Monatsentgelt durch 165 zu teilen. Bei einer Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit muss der Divisor entsprechend angepasst werden.
10. Dem Arbeitnehmer ist bei Auszahlung der Bezüge eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttoverdienst sowie alle veränderlichen Zulagen und Zuschläge und der Nettoverdienst ersichtlich sind.
11. Wenn Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen oder dem Betrieb 10 Jahre angehören, aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, eine Tätigkeit übertragen wird, die einer niedrigeren Tarifgruppe entspricht, bleiben sie in ihrer bisherigen Tarifgruppe. Leistungsminderung infolge Alter oder Krankheit ist kein von ihnen zu vertretender Grund.

§ 17 Zusätzliche Entgelte

1. Arbeitnehmer und Auszubildende erhalten pro Kalenderjahr ein zusätzliches Entgelt, das in Teilen mit der Juniabrechnung und im November zu zahlen ist, wobei die Zahlung im November ein Tarifentgelt beträgt. Die Höhe der Zahlung im Juni ergibt sich aus dem Anhang des Entgelttarifvertrags. Sie wird jährlich entsprechend der linearen Tarifierhöhung angepasst. Diese Zahlungen ersetzen das bisherige 13. Gehalt und das Urlaubsgeld.

Der Auszahlungsmodus kann durch eine Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.

Grundlage für die Berechnung des zusätzlichen Entgelts ist das monatliche Tarifentgelt bzw. die monatliche Ausbildungsvergütung im Auszahlungsmonat.

2. Im Kalenderjahr eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer bzw. Auszubildende haben Anspruch auf soviel Zwölftel des zusätzlichen Entgelts, wie sie im Kalenderjahr volle Monate im Betrieb tätig gewesen sind. Angefangene Kalendermonate werden bei mindestens 12 Arbeitstagen als volle Monate gerechnet. Der Anspruch entfällt, wenn innerhalb der Probezeit gekündigt wurde. Über diesen Anspruch hinaus gewährte Teile des zusätzlichen Entgelts sind beim Ausscheiden in entsprechendem Umfang zurückzuzahlen.

Eine Verpflichtung zur Rückzahlung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Erreichung der Altersgrenze des Arbeitnehmers, wegen Krankheit oder Tod des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden oder durch Kündigung seitens des Arbeitgebers wegen innerbetrieblicher Rationalisierung endet.

3. Ruht das Arbeitsverhältnis und erhält der Arbeitnehmer deswegen keine Bezüge (z. B. unbezahlter Urlaub, Erziehungsurlaub, Wehrpflicht, Zivildienst), vermindert sich das zusätzliche Entgelt um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer keine Bezüge erhält. Im Falle von Langzeiterkrankungen entfällt der Anspruch auf die zusätzlichen Entgelte nur dann, wenn innerhalb eines Kalenderjahres keinerlei Arbeitsleistung erbracht werden konnte.
4. Das zusätzliche Entgelt ist in voller Höhe als Entgeltvorschuss zurückzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer bzw. der Auszubildende wegen verschuldeter fristloser Entlassung oder wegen vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses nach Auszahlung des zusätzlichen Entgelts aus dem Betrieb ausscheidet.

§ 18 Altersversorgung

Die Tarifvertragsparteien beabsichtigen einen Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung abzuschließen. Die Verhandlungen hierüber sollen unverzüglich nach Abschluss des neuen Manteltarifvertrags und des Entgelttarifvertrags 2002 aufgenommen werden.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass bisher oder zukünftig erbrachte freiwillige Leistungen der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeber auf die tariflich vereinbarten Altersversorgungsleistungen angerechnet werden können.

Ergänzend zu den Leistungen der Arbeitgeber wird auch ein Anspruch auf Umwandlung von zukünftigen Entgeltansprüchen zum Zweck der betrieblichen Altersversorgung geregelt. Umgewandelt werden können ab 2002 Entgeltansprüche bis zu 4 % der jeweiligen Bemessungsgrenze der Rentenversicherung. Umwandelbare Entgeltbestandteile sind:

- die tarifliche Jahresleistung
- das Urlaubsgeld
- die Leistungen nach dem Tarifvertrag über die vermögenswirksame Leistung
- durch freiwillige Betriebsvereinbarung auch sonstige Entgeltbestandteile.

Es wird vereinbart, dass die bei der Entgeltumwandlung wegfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung den Arbeitnehmern zugute kommen.

§ 19

Reisekosten, Reisezeitbezahlung, Familienheimfahrten

(Die Tarifvertragsparteien haben eine Überarbeitung dieses Paragraphen während der Laufzeit des Manteltarifvertrags vereinbart. Der Austausch erfolgt nach Vereinbarung).

1. Fahrtkostenregelung bei Dienstreisen im Inland

Als Fahrtkosten werden grundsätzlich nur tatsächliche Aufwendungen erstattet.

Bei Benutzung der Eisenbahn werden dem Arbeitnehmer die Kosten der 1. Wagenklasse ersetzt, wenn die Fahrt nach Beendigung der Arbeitszeit angetreten wird.

Bei Dienstreisen, die während der Arbeitszeit angetreten werden, werden dem Arbeitnehmer bei einer Entfernung

- bis zu 300 Bahnkilometer
die Kosten der 2. Wagenklasse
- über 300 Bahnkilometer
die Kosten der 1. Wagenklasse

ersetzt.

Bei Flugreisen wird grundsätzlich die Economy-Klasse gewährt.

2. Reisekostenregelung bei Dienstreisen im Ausland

a) Verpflegungsmehraufwand und Unterbringungskosten

Grundsätzlich sind über Art, Umfang und Höhe der erstattungspflichtigen Tage- und Übernachtungsgelder vor Antritt der Reise von Fall zu Fall bis zu höchstens den steuerlich anerkannten Pauschalsätzen gesonderte Vereinbarungen zu treffen.

Für Dienstreisen nach Österreich können die Sätze für Inlandreisen vereinbart werden.

b) Fahrtkosten

Bei Eisenbahnfahrten werden die Kosten der 1. Wagenklasse, bei Flug- und Schiffsreisen die der 2. Klasse bzw. Touristenklasse ersetzt.

3. Reisezeitbezahlung

Für die Dienstreise wird die Fahrzeit – höchstens 12 Stunden pro vollen Reisetag – mit dem normalen Arbeitsentgelt, d.h. ohne Zuschlag gezahlt.

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

Dienstreisen an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Wochentag fallen, werden unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse 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. Bei Mitfahrt auf Kraftfahrzeugen unter erschwerten Bedingungen gilt die Beschränkung auf 6 Stunden nicht.

4. Familienheimfahrten

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 48stündiger Aufenthalt am Wohnort ohne dienstliche Verpflichtung zu gewährleisten.

Für die Familienheimfahrten gelten die Fahrtkostenregelungen des § 19 Ziff. 1 eMTV für Inlandreisen. Bei Bahnreisen, die nach 2 Uhr enden, werden die anfallenden Kosten für Schlafwagen zusätzlich erstattet.

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

Familienheimfahrten einschließlich Reisezeit gelten nicht als Arbeitszeit. Familienheimfahrten an Tagen, die zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne von § 12 Abs. 1 eMTV gehören, führen nicht zu einer Reduzierung des Jahresurlaubes.

5. Im Übrigen gelten die jeweiligen steuerlichen Bestimmungen, insbesondere hinsichtlich der Pauschalsätze.

Urlaub, Freistellung, Verhinderung

§ 20

Urlaubsbestimmungen

1. Der Arbeitnehmer hat jährlich einen unabdingbaren Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub dient der Erholung. Krankheitstage sowie Freistellungen aus beruflichen und persönlichen Gründen und zur beruflichen Fortbildung dürfen auf den Urlaub nicht angerechnet werden.
2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Urlaubsberechnung wird die 5-Tage-Woche zugrundegelegt. Feiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, zählen nicht als Urlaubstage. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die im Rahmen der produktionsabhängigen Arbeitszeit an anderen Tagen eingesetzt sind
3. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit), bei Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr nach drei Monaten.

4. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
 - b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
 - c) 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. Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes c) bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

5. Bei Ableistung des Grundwehrdienstes, Zivildienstes oder Entwicklungsdienstes sind die besonderen Bestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes über Urlaubsgewährung zu beachten. Der Arbeitgeber kann den Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Grundwehrdienst, Zivildienst oder Entwicklungsdienst leistet, um ein Zwölftel kürzen. Dem Arbeitnehmer ist der ihm zustehende Urlaub auf Verlangen vor Beginn des Grundwehrdienstes, Zivildienstes oder Entwicklungsdienstes zu gewähren.
6. Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung oder einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierfür verwendete Zeit einschließlich der ärztlich angeordneten Schonzeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden. Dies gilt nicht für Kuren gem. § 84 Angestelltenversicherungsgesetz, die in der für einen Erholungsurlaub üblichen Weise gestattet werden können.
7. Durch ärztliche Bescheinigung in deutscher Sprache bzw. in Übersetzung nachgewiesene Krankheitstage während des Urlaubs gelten nicht als Urlaubstage. Die durch die Krankheit verlorenen Urlaubstage können in Übereinstimmung mit dem Arbeitgeber an den Urlaub angehängt werden. Kommt eine Übereinstimmung nicht zustande, ist die Arbeit am vorher vereinbarten Termin anzutreten. Die Gewährung des Resturlaubs wird nach Nr. 8 und 9 festgelegt.
8. Der Urlaub soll im laufenden Kalenderjahr möglichst zusammenhängend gewährt und genommen werden. Ein Urlaubsplan ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers unter Mitbestimmung des Betriebsrates frühzeitig aufzustellen. Bei der Urlaubsgewährung sind betriebliche Belange zu berücksichtigen. Der Urlaubsplan gilt erst nach der Genehmigung durch die Geschäftsleitung.
9. Der Urlaub kann auch noch in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und angetreten werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach Nr. 4 entstehender Teilurlaub auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen. Das gilt auch in den Fällen, in denen Teile des Urlaubs bzw. der gesamte Urlaub wegen lang anhaltender Krankheit nicht genommen werden konnte.

Wird der übertragene Urlaub nicht in den ersten drei Monaten genommen, erlischt der Anspruch, es sei denn, dass er rechtzeitig aber erfolglos geltend gemacht worden ist.

10. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt, das 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 Berechnungszeitraums 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.

11. Der Urlaubsanspruch für Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen (§ 8 eMTV) und zur Aushilfe (§ 9 eMTV) beträgt für jeden vollen Monat der Beschäftigung ein Zwölftel des nach § 21 eMTV zu berechnenden Jahresurlaubs.
12. Betriebsurlaub kann nur durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.
13. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes, für Jugendliche die des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

§ 21 Urlaubsdauer

1. Für alle Arbeitnehmer, einschließlich der in Ausbildung befindlichen Personen, beträgt der Urlaub 30 Arbeitstage. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz. Für alle Arbeitnehmer die bei Inkrafttreten bereits einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben, bleibt dieser erhalten.
2. Für Arbeitnehmer, die dem Betrieb im Jahr des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrags mindestens 10 Jahre angehören und die mindestens 35 Jahre alt sind, gilt eine Bestandsgarantie hinsichtlich der bisherigen Urlaubsregelung. Für diese Mitarbeiter erhöht sich der Urlaub bei Alter 40 auf 31 und bei Erreichen von Alter 50 auf 32 Tage.

Sollte der tarifliche Urlaubsanspruch künftig mehr als 30 Arbeitstage betragen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zusätzlichen Urlaubstage anzurechnen.

3. Die Bestimmungen über gesetzlichen Zusatzurlaub, z.B. für Schwerbehinderte, sind zu beachten.
4. Der Arbeitgeber kann bis zu 5 Tagen Betriebsurlaub pro Jahr anordnen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.

§ 22 Freistellung von der Arbeit aus persönlichen Gründen

Der Arbeitnehmer hat in nachstehenden Fällen nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten Anspruch auf Freizeit ohne Kürzung der Vergütung

- | | |
|--|--------|
| a) bei Eheschließung des Arbeitnehmers | 2 Tage |
| b) bei Geburt eines eigenen Kindes | 2 Tage |

- | | |
|--|-------------------------|
| c) bei Todesfall von Verwandten 1. Grades (Kinder, Eltern), Ehegatten, 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) Umzug | |
| - bis zu einer Entfernung von 100 km vom bisherigen Wohnort | 1 Tag |
| - über 100 km vom bisherigen Wohnort | 2 Tage |
| f) bei eigenem silbernen Ehejubiläum | 1 Tag |
| g) am Tag der Hochzeit der Kinder, | 1 Tag |
| h) am Tag der goldenen Hochzeit der Eltern, | 1 Tag |
| i) bei Vorladung von Gerichten oder Behörden, bei Behördengängen (z.B. Meldestelle, Finanzamt, Standesamt, Schule, Kindergarten), die nachweislich persönlich vorgenommen werden müssen, | für die notwendige Zeit |
| j) 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 |
| k) 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 |

Der Eheschließung gleichgestellt ist die Eintragung von Lebenspartnerschaften bei den Ziffern 1a), c) und f).

Im Übrigen besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts dann nicht, wenn die Ereignisse in einen Zeitraum fallen, für den Urlaub beantragt bzw. gewährt wurde oder in dem der Arbeitnehmer krank ist. Für Freistellungen gemäß Punkt c) gilt dies jedoch nur im Krankheitsfall.

Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes erfolgt mit Ausnahme von k) höchstens für 5 Tage im Kalenderjahr; freie Tage für Umzüge werden maximal einmal im Jahr gewährt.

§ 23 Arbeitsverhinderung

1. Bei Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen.
2. Im Falle der Erkrankung hat der Arbeitnehmer spätestens am dritten Arbeitstag eine Bescheinigung des Arztes in deutscher Sprache bzw. in Übersetzung oder der

Krankenkasse beizubringen, aus der die Arbeitsunfähigkeit, ihr Beginn und die voraussichtliche Dauer ersichtlich sind.

3. In Fällen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist dem Arbeitnehmer das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus zu zahlen. Das gleiche gilt für eine von einem Träger der Sozialversicherung verordnete Heilbehandlung und Schonzeit. Hat der Arbeitnehmer Schadenersatzansprüche gegen Dritte, so gehen diese insoweit mit der Zahlung des Entgelts auf den Arbeitgeber über.

Besondere Verpflichtungen

§ 24 Nebentätigkeit

Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist zulässig, wenn sie nicht den berechtigten Interessen des Arbeitgebers entgegen steht. Nebentätigkeiten, abgesehen von gelegentlichen Einzelfällen von kurzer Dauer, sind dem Arbeitgeber anzuzeigen.

§ 25 Konkurrenzfähigkeit

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, während der Dauer seiner Tätigkeit für das Unternehmen sich jeder direkten oder indirekten Konkurrenzbetätigung zu enthalten. Er wird insbesondere weder in seinem Namen noch unter seiner direkten oder indirekten Mitwirkung ein mit dem Unternehmen konkurrierendes Geschäft betreiben, noch sich an einem solchen Geschäft beteiligen. Der Mitarbeiter wird ferner während seiner Tätigkeit kein Konkurrenzunternehmen mittelbar oder unmittelbar mit Rat und Tat unterstützen. Dieses Konkurrenzverbot gilt uneingeschränkt insbesondere ohne jede räumliche Einschränkung.

§ 26 Rechte

(Die Tarifvertragsparteien haben eine Überarbeitung dieses Paragraphen während der Laufzeit des Manteltarifvertrags vereinbart. Der Austausch erfolgt nach Verabschiedung).

An allen Urheber- und Leistungsschutzrechten, die der Arbeitnehmer aus Anlaß seiner Tätigkeit erwirbt, räumt er der Gesellschaft bereits hiermit die in jeder Hinsicht (räumlich, zeitlich oder inhaltlich) uneingeschränkten Nutzungsrechte als ausschließliche und abtretbare Rechte ein. Mit der vertragsgemäßen Vergütung sind auch diese Rechte vollständig abgegolten.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 27 Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis kann, wenn es auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde und keine längere Kündigungsfrist vereinbart worden ist, mit einer Frist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Im Übrigen gelten die Fristen des § 622 Abs. 2 BGB.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze und die allgemeine Wartezeit gemäß § 35 SGB VI Ziff. 1, in seiner jeweils gültigen Fassung, erreicht hat, es sei denn Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben es spätestens 1 Monat vor Ablauf schriftlich verlängert. Bei einer solchen Verlängerung sind Befristungen möglich.

2. Es sind insbesondere die Sonderbestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes, Arbeitsplatzschutzgesetzes, der Regelungen im Sozialgesetzbuch und des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten.
3. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung muss auf Wunsch des Arbeitnehmers schriftlich begründet werden. Eine ohne Begründung ausgesprochene Kündigung führt nicht zu ihrer Unwirksamkeit. Eine im Zusammenhang mit der Kündigung erfolgte Begründung schließt ein Nachschieben von Kündigungsgründen im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht aus. Diese Regelung berührt nicht weitergehende Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.
4. Sofern sich nach 6 Monaten Beschäftigungszeit die Tätigkeit eines Arbeitnehmers wesentlich verändert und eine niedrigere Entgeltgruppe dadurch Anwendung findet, kann diese nur mit einer Frist von einem Monat je vollem Beschäftigungsjahr wirksam werden. Es gelten jedoch mindestens die Kündigungsfristen nach § 27 Nr. 1 bzw. 2 eMTV und maximal eine Kündigungsfrist von 12 Monaten. Während dieser Zeit darf das Entgelt nicht vermindert werden.

Die nach wirksam gewordener Abgruppierung bestehende Differenz zwischen alter und neuer Entgeltgruppe wird als übertarifliche Zulage ausgewiesen. Sie kann innerhalb von drei Jahren in drei gleichen Teilen abgebaut werden.

5. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit oder für eine bestimmte Arbeitsaufgabe geschlossenen Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer die erforderliche Zeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz unter Weiterzahlung des regelmäßigen Entgelts zu geben.
6. Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden hat, dem aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wurde und der deshalb beim Arbeitsgericht klagt, wird auf sein Verlangen bis zum Abschluss des Gerichtsverfahrens in der ersten Instanz weiterbeschäftigt. Das Entgelt der Weiterbeschäftigungszeit kann auf evtl. Abfindungsregelungen gem. §§ 9, 10 KSchG angerechnet werden.

§ 28 Sterbegeld

1. Die unterhaltsberechtigten Angehörigen eines verstorbenen Arbeitnehmers erhalten die bisherigen Bezüge für den Sterbemonat. Darüber hinaus erhalten sie Bezüge

nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren für 1 Monat
nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren für 2 Monate.

Bei einem tödlichen Betriebsunfall erhalten die unterhaltsberechtigten Angehörigen ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen die bisherigen Bezüge für 2 Monate.

2. Das tarifliche Sterbegeld wird um den Betrag gekürzt, der seitens des Betriebes oder auf Veranlassung des Betriebs durch Dritte durch laufende oder einmalige Zuwendungen in anderer Form an die Hinterbliebenen gewährt werden.

Bei laufenden Zuwendungen werden die Kürzungen nur für den Zeitraum berücksichtigt, der bei der Sterbegeldeberechnung zu Grunde liegt.

3. Der Anspruch des Unterhaltsberechtigten wird mit befreiender Wirkung getilgt durch die Zahlung an einen berechtigten Dritten.

§ 29 Zeugnis

1. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Aushändigung eines qualifizierten Zeugnisses.
2. Nach erfolgter Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis auszuhändigen.
3. Der Arbeitnehmer hat bei Versetzungen oder sonstigen gravierenden Veränderungen des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses. Der Arbeitgeber hat auch im Übrigen auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Zwischenzeugnis ausstellen, wenn dies nicht unbillig ist.

Sonstige Bestimmungen

§ 30 Ausschlussfristen

1. Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis (z.B. auf rückständiges Gehalt, aus Leistung von Mehrarbeit usw.) sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten seit Fälligkeit des Anspruchs schriftlich geltend zu machen. Diese Frist gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für alle Ansprüche aus dem Tarifvertrag. Für Ansprüche aus Eingruppierungen gilt eine Ausschlussfrist von einem Jahr. Die Laufzeiten der tariflichen Ausschlussfristen verlängern sich durch Urlaub oder Krankheit um höchstens bis zu sechs Wochen.
2. Der Anspruch verwirkt nach schriftlich erfolgter Ablehnung innerhalb dieser 3 Monate, sofern der Anspruch nicht innerhalb dieser 3 Monate gerichtlich geltend gemacht wurde.
3. Der Fristablauf für die Verwirkung der Ansprüche ist so lange gehemmt, als der Arbeitnehmer aus wichtigen Gründen an der Geltendmachung gehindert ist.

§ 31 Gerichtsstand

Gerichtsstand bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist der jeweilige Sitz des Arbeitgebers.

*

*

ANHANG zum einheitlichen Manteltarifvertrag

EMPFEHLUNG betr. Ausbildung

Die Tarifvertragsparteien appellieren an die technischen Betriebe für Film und Fernsehen, 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.

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens sechs Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht verhaltens- oder personenbedingte Gründe entgegenstehen oder wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen Beschäftigungsproblemen im Betrieb nicht möglich ist bzw. der Betrieb über seinen Bedarf hinaus ausgebildet hat. Der Betriebsrat ist hierüber mindestens drei Monate vor Abschluss der Ausbildung unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

Berlin, den 13.12.2002

VERBAND TECHNISCHER BETRIEBE FÜR FILM UND FERNSEHEN e.V.
VTFF – Berlin

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di e.V.,
Bundesvorstand - Fachbereich Medien, Kunst und Industrie -, Berlin