



connexx.av

Die Vertretung  
von Medienschaffenden.  
Privater Rundfunk, Film,  
AV-Produktion und Neue Medien

## **Firmentarifvertrag xx GmbH Manteltarifvertrag**

08.12.2003

zwischen

xx GmbH einerseits

und

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di  
Landesbezirk Nord  
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie  
andererseits

### **§ 1 Geltungsbereich**

Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Unternehmen und Betrieben der xx GmbH.

### **§ 2 Arbeitsvertrag**

1. Unternehmer und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.
2. Der Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer spätestens bei Beginn ihrer/ seiner Beschäftigung ausgehändigt.
3. Im Arbeitsvertrag sind die in § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG aufgeführten Angaben festzulegen. Als Arbeitsort ist nur ein Betriebssitz im Arbeitsvertrag anzugeben.

### **§ 3 Probezeit**

1. Bis zu sechs Monaten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses können im Arbeitsvertrag als Probezeit vereinbart werden.



0180 .c o n n e x x  
2 6 6 6 3 9 9  
www. connexx-av.de  
mail@ connexx-av.de



2. Während der Probezeit kann beidseitig mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

#### **§ 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung)**

1. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die einzelvertraglichen oder - falls eine einzelvertragliche Regelung nicht besteht - die gesetzlichen Fristen. Die Frist von 6 Wochen zum Quartalsende darf nicht unterschritten werden.

2. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

3. Bei einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Kündigungsgrund mitzuteilen.

4. Nach Ausspruch einer Kündigung ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zwischenzeugnis auszustellen.

Bei Ausscheiden aus dem Betrieb ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zeugnis auszustellen, das auf Wunsch auch über ihre/seine Leistungen und ihre/seine Führung Auskunft gibt.

5. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.

#### **§ 5 Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. In der Regel ist sie gleichmäßig und auf die Arbeitstage Montag bis Freitag zu verteilen. (Hierzu ist ergänzend eine Protokollnotiz vereinbart).

2. Für laufende Fernsehprogramme, zur Durchführung von tages- und zeitgebundene Produktionen sowie für sonstige saisonale Erfordernisse, können die Mitarbeiter/innen abweichend von Abs. 1 unregelmäßig arbeiten.

3. Die Mitarbeiter/innen können an höchstens sieben aufeinanderfolgenden Tagen eingeteilt werden. Ausnahmen sind aus dringenden betrieblichen Gründen möglich. Die nachfolgenden Sonderregelungen bleiben hiervon unberührt.

4. Dienstpläne werden in einer Betriebsvereinbarung zwischen Unternehmen und Betriebsrat geregelt.

5. Bei der Erstellung der Dienstpläne ist der Grundsatz einer Fünf-Tage-Woche innerhalb eines Zwölf-Wochen-Zeitraums zu wahren. Dabei sind im Monat zwei echte freie Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu gewähren. Wird an Sonnabenden oder Sonntagen gearbeitet, ist jeweils ein bezahlter freier Tag zu gewähren. Voraussetzung hierfür ist, dass in den fünf Arbeitstagen davor mindestens insgesamt 32 Arbeitsstunden geleistet wurden.



6. Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wird in einer Betriebsvereinbarung außerdem

- Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und Pausen
- die Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Wochen
- Dienst- und Produktionspläne
- die Art und Weise der Zeiterfassung

vereinbart.

7. Fallen der 24.12. und der 31.12. auf einen Wochentag (Mo.-Fr.), so gilt als vereinbart, dass ein Arbeitstag mit vier Arbeitsstunden geleistet ist.

## **§ 6 Mehrarbeit**

1. Mehrarbeit entsteht durch:

- a) Überschreitung der täglichen Arbeitszeit von 10 Std. bzw. 8 Std. an Wochentagen; am 24.12. und 31.12. ab der 6. Stunde.
- b) Überschreitung einer durchschnittlichen 5-Tage-Woche innerhalb eines Quartals.

2. Mehrarbeit ist mit einem Zuschlag von 25% zu versehen. Diese Mehrarbeit ist auszuzahlen. Umwandlung der Mehrarbeit inklusive der Zuschläge in Freizeit ist möglich.

## **§ 7 Zeitkonto**

1. Werden an einem Arbeitstag (Montags - Freitags) mehr als 8 Std. gearbeitet, so werden die 9. und 10. Std. als Guthaben in ein Zeitkonto eingestellt; am 24.12. und 31.12. die 5. Stunde.

2. Es gelten folgende Regelungen für das Zeitkonto eines Mitarbeiters:

a.) Das Zeitguthaben des Kontos wird in Anspruch genommen, indem der Mitarbeiter gegen Fortzahlung seiner Vergütung entsprechend den Regelungen der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt wird. Maßgeblich ist die Vergütung zum Zeitpunkt der Freistellung.

b.) Auf Wunsch des Mitarbeiters kann die Freizeit aus dem Zeitkonto mit dem Urlaub zusammen genommen werden.

c.) Der Zeitausgleich soll in freien Tagen genommen werden. Die freien Tage sind im Einvernehmen mit dem zuständigen Vorgesetzten unter Abwägung der persönlichen Belange des betroffenen Mitarbeiters und der betrieblichen Erfordernisse zu nehmen. Ein Zeitausgleich von mehr als 3 Tagen soll mit einem Vorlauf von 14 Tagen vor Monatsanfang geplant werden. Ein Zeitausgleich von mehr als 2 Wochen sollte rechtzeitig geplant werden.

d.) Ein freier Tag ist gegeben, wenn eine arbeitsfreie Zeit von 35 Stunden unter Einschluss der Zeiträume von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr gewährt wird. Werden zusammenhängend mehrere dienstfreie Tage gewährt, so ist jeder weitere Tag als freier Tag zu bewerten, in dem die arbeitsfreie Zeit 24 Stunden beträgt.

e.) Jeder Mitarbeiter erhält automatisch eine monatliche Übersicht über den Stand seines



Zeitkontos.

f.) Die Entnahme von Zeitguthaben aus dem Zeitkonto erfolgt auf Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers. Soweit es sich um einzelne Tage oder Freizeitblöcke bis zu vier Wochen handelt, werden die Anträge nach den Grundsätzen der Urlaubsgewährung behandelt.

Bei über vierwöchigen Freizeitblöcken entspricht die Antragsfrist der Länge der beantragten Freizeit, mindestens jedoch drei Monate. Eine Ablehnung des Antrags ist nur aus betrieblichen Gründen möglich.

Ist der Zeitausgleich vom Arbeitgeber genehmigt worden, ist eine Änderung nur mit schriftlicher Zustimmung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers möglich.

g.) Die Entnahme von Zeitguthaben aus dem Zeitkonto ruht während durch ärztliches Attest nachgewiesener Zeiten der Arbeitsunfähigkeit; das Ende des beantragten Freizeitblocks verschiebt sich dadurch nicht.

h.) Zeitguthaben dürfen nach Maßgabe dieses Tarifvertrages nach § 7 Abs.4b in Geld abgegolten werden; bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind sie abzugelten. Bezugsgröße ist das zum Zeitpunkt des Ausscheidens geschuldete Arbeitsentgelt. Eine Stunde Zeitguthaben entspricht bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden einem 173stel des Brutto-Monatsentgelts, das zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig ist.

Verstirbt ein/e Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, gehen die Ansprüche auf Auszahlung des Guthabens an die gesetzlichen Erben über.

i.) Ansprüche aus Guthaben auf dem Zeitkonto sind von den tariflichen und gesetzlichen Ausschlußfristen ausgenommen.

j.) Während des Abbaus des Zeitguthabens bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen. Die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer wird bei voller Bezahlung entsprechend dem aktuell vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelt von der Arbeitsleistung freigestellt.

k.) Während der Dauer der bezahlten Arbeitsfreistellung hat die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer Anspruch auf alle tariflichen (z.B. Jahresleistungen) und betrieblichen Leistungen (z.B. Gewinnbeteiligung);

l.) Während der Zeit der Freistellung entstehen Urlaubsansprüche.

3. Der Ausgleich der auf dem Zeitkonto gutgeschriebenen Arbeitsstunden und zusätzlichen Arbeitstage erfolgt quartalsweise. Maßgebliche Stichtage sind der 31. März, 30. Juni, 30. September sowie 31. Dezember eines Jahres.

4. Zeitguthaben zum Stichtag und je nach Wunsch des Mitarbeiters können wie folgt ausgeglichen werden:

a.) als Freizeit im Folgequartal

b.) finanziell mit der Abrechnung des auf das Quartalsende folgenden Monats abgegolten, soweit sich mehr als 24 Std. auf dem Zeitkonto angesammelt haben; Guthaben bis einschließlich 24 Std. können nicht finanziell abgegolten werden.

5. Minusstunden werden zu den Stichtagen genullt, die Arbeitszeit gilt als geleistet.



## § 8 Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Nachtarbeit ist zwischen 23:00 und 07:00 Uhr  
Die Zuschläge für Nachtarbeit betragen 25 %.
2. Die Zuschläge für Sonntagsarbeit betragen 50%.
3. Feiertagsarbeit ist die Dienstleistung an einem gesetzlichen Feiertag. Die Regelungen zu den Feiertagen richten sich nach den jeweiligen Bestimmungen des Arbeitsortes in den einzelnen Bundesländern; am Heiligen Abend und an Silvester in der Zeit von 12:00 – 24:00 Uhr.  
Die Zuschläge für Feiertagsarbeit betragen 100 %, die Zuschläge an hohen Feiertagen (1. und 2. Weihnachtstage, Ostersonntag und Ostermontag) 200 %.

## § 9 Jahresurlaub

1. Der volle Jahresurlaub beträgt mindestens 25 Urlaubstage. Für jeweils 2 Jahre absolvierter Betriebszugehörigkeit erhöht sich der Jahresurlaubsanspruch um jeweils 1 Urlaubstag bis zum Höchstanspruch von 30 Urlaubstagen im Jahr.  
Schwerbehinderte MitarbeiterInnen erhalten zusätzlich 5 Urlaubstage pro Jahr
2. MitarbeiterInnen, die das
  - a.) 32. Lebensjahr vollendet haben, erhalten 28 Urlaubstage,
  - b.) 36. Lebensjahr vollendet haben, erhalten 29 Urlaubstage,
  - c.) 40. Lebensjahr vollendet haben, erhalten 30 Urlaubstage.

## § 10 Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes

MitarbeiterInnen werden in den folgenden Fällen unter Fortzahlung des Entgeltes für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:

1. Bei eigener Eheschließung 2 Arbeitstage
2. Bei Tod direkter Familienangehöriger 2 Arbeitstage
3. Bei Geburt eines eigenen Kindes 1 Arbeitstag
4. Bei Umzug am Ort 1 Arbeitstag
5. In Krankheitsfällen, die keine Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben, zum Aufsuchen des Arztes, soweit die arbeitsfreie Zeit hierzu nicht in Anspruch genommen werden kann,
6. zur Erfüllung öffentlicher Pflichten, wenn der Verdienstausschuss nicht anderweitig ersetzt wird (z.B. bei Anzeigen auf dem Standesamt, Ladungen zu Behörden und sonstigen Ladungen, die ein persönliches Erscheinen erforderlich machen), soweit die arbeitsfreie Zeit hierzu nicht in Anspruch genommen werden kann,
7. zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Aufgaben in der Gewerkschaft für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit

## § 11 Jahresleistung



1. Die Jahresleistung kann individualrechtlich nach Zielen und nach den Regeln in einer Betriebsvereinbarung zu vereinbarenden persönlichen Zielen und Unternehmenszielen vereinbart werden.
2. Die regelmäßige Jahressonderleistung beträgt 0,5 Monatsgehälter und wird mit der Abrechnung des Monats November ausgezahlt. Sie kann nach Vereinbarung auch anteilig mit der Abrechnung im Monat Mai ausgezahlt werden.

### **§ 12 Fortzahlung des Entgelts bei Krankheit**

1. Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit und bei Kuren und Heilverfahren der Sozialversicherungsträger ist das Entgelt vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an bis zur Dauer von sechs Wochen zu zahlen.
2. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung - insbesondere auch Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Erkrankung - dem Arbeitgeber unverzüglich unter Benennung der voraussichtlichen Dauer mitzuteilen. Im Krankheitsfall ist dem Arbeitgeber durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer spätestens am dritten Werktag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Entsprechendes gilt bei Bewilligung einer Kur oder eines Heilverfahrens durch einen Sozialversicherungsträger oder ein Versorgungsamt.
3. Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts kann solange verweigert werden, wie die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Nachweis entsprechend Abs. 2 nicht geführt hat. Das gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer der Verpflichtung ohne eigenes Verschulden nicht nachkommen konnte.
4. Hat der Arbeitgeber begründete Zweifel an der von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, kann er eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
5. Kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einer/einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls verlangen, der ihr/ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so wird dieser Anspruch für die Dauer und bis zur Höhe der Fortzahlung des Entgelts an den Arbeitgeber abgetreten. Das gleiche gilt für die entsprechenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

### **§ 13 Auslagen-Ersatz und Reisekosten**

1. Der Arbeitgeber erstattet der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unter Beachtung der steuerlichen Vorschriften die Auslagen, die sie/er ausschließlich im Auftrag und für Zwecke des Arbeitgebers gemacht hat, soweit die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die steuerlich erforderlichen Nachweise liefert.
2. Für die Erstattung der Kosten anlässlich von Dienstreisen/Dienstgängen gelten grundsätzlich die steuerlich anerkannten Sätze.



3. Die Benutzung von Verkehrsmitteln bestimmt sich nach den jeweiligen Richtlinien des Betriebes.

#### **§ 14 Beihilfe im Sterbefall**

Stirbt ein Beschäftigter, so ist den unterhaltsberechtigten Angehörigen (Lebenspartner/innen sind Angehörigen gleichgestellt) dessen Vergütung für den Sterbemonat weiterzuzahlen.

#### **§ 15 Berufliche Weiterbildung**

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren haben die MitarbeiterInnen Anspruch auf tätigkeitsbezogene Weiterbildung. Der Anspruch beträgt zwei Wochen in drei Jahren. Er kann geteilt werden.

2. Über Zeitpunkt, Dauer und Inhalt der Weiterbildungsmaßnahme wird einvernehmlich zwischen dem Mitarbeiter, der Geschäftsführung/Chefredaktion und dem Betriebsrat entschieden.

3. Näheres kann durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.

#### **§ 16 Altersversorgung**

1. Macht der/die Arbeitnehmer/in von einer Gehaltsumwandlung zum Zweck der Altersvorsorge gebrauch wird folgende Regelung vereinbart.

Der Arbeitgeber fördert die Entgeltumwandlung soweit und solange dadurch Beiträge an die Sozialversicherung eingespart werden, mit einem Zuschuss in Höhe von 11% des im Rahmen des Anspruchs umgewandelten Betrages. Dieser beträgt einschließlich des Zuschusses bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze.

2. Die ArbeitnehmerInnen können einen Vertrag zum Zweck der Altersvorsorge durch Gehaltsumwandlung selbst bestimmen.

#### **§ 17 Jobticket**

Für Auszubildende wird eine Monatskarte für öffentliche Verkehrsmittel für Hamburg gezahlt.

#### **§ 18 Betriebszugehörigkeit**

1. Als Betrieb im Sinne des Tarifvertrages gelten ein oder mehrere Betriebe desselben Unternehmens oder Konzerns.

2. Die Betriebszugehörigkeit wird nach der Zeitdauer berechnet, während der ein Mitarbeiter in einem Betrieb im Sinne der vorstehenden Ziffer 1. gearbeitet hat.



3. Nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit gelten Zeiten des Mutterschutzes, des gesetzlichen Elternurlaubs sowie des Wehr- oder Zivildienstes.

4. Für Mitarbeiter, die bereits 6 Monate in einem Betrieb tätig waren, gilt die Zeit nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, während der ein Betrieb vorübergehend stillgelegt ist oder durch höhere Gewalt geschlossen werden muss.

### **§ 19 Schlussbestimmungen**

Sollte eine Regelung in diesem Vertrag unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Vereinbarung im Übrigen nicht unwirksam. Eine unwirksame Bestimmung soll durch Verhandlungen der Parteien durch eine solche ersetzt werden, die dem wirtschaftlichen Sinn und Zweck dieses Vertrages am nächsten kommt. Entsprechendes gilt, wenn eine Lücke offenbar werden sollte.

### **§ 20 Inkrafttreten und Vertragsdauer**

Dieser Vertrag tritt am 1.1.2004 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Jahresende gekündigt werden.

Protokollnotiz zu § 5 Abs.1:

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass ab dem 1.1.2005 über ein Stufenmodell zur Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38 Std. verhandelt wird.

Hamburg, den

.....  
xx GmbH

.....  
ver.di Vereinte Dienstleistungs-  
Gewerkschaft