

Die Gewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirk Hamburg sowie der Deutsche Journalisten-Verband, -Landesverband Hamburg e.V.-,

im Folgenden „Gewerkschaften“ genannt,

und

die Morgenpost Verlag GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Frank Willers und Klaus Reidegeld

im Folgenden „MOPO“ genannt,

vereinbaren nachfolgende Tarifverträge

- über einen Informationsausschuss,
- über Stellenausschreibung und Weiterbeschäftigung und
- Altersteilzeit.

Mit Unterschrift dieser Einigung sind die Eckpunkte zwischen der Geschäftsführung MOPO, dem Betriebsrat MOPO und den Gewerkschaften ver.di und DJV zur Zukunftssicherung und Zusammenarbeit in der MOPO vom 4. Oktober 2007 - im folgenden Eckpunkte genannt - erledigt.

1. Die Betriebsvereinbarung vom 17. Januar 2008.zur Umsetzung des Tarifvertrages Altersteilzeit,

2. die Betriebsvereinbarung zum Abfindungsanspruch bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung vom 17. Januar 2008,

3. sowie die bereits vorgenommenen Entfristungen der Anstellungsverträge der Herren Peschel, Rebien und Trümpler nach erfolgter positiver Entscheidung des Boards über die dauerhafte Fortführung der Hamburger MOPO am Sonntag

sind Teil dieser Einigung.

I. Tarifvertrag über einen Informationsausschuss

§ 1

Es wird ein Informationsausschuss für die MOPO gebildet. Der Informationsausschuss setzt sich aus Arbeitnehmer/innen der MOPO zusammen. Er hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit der Geschäftsführung der MOPO zu beraten.

§ 2

(1) Die MOPO hat den Informationsausschuss über die wirtschaftliche Lage der MOPO, welche die Interessen der Arbeitnehmer/innen der MOPO wesentlich berühren könnte, zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der MOPO, der BVZ Deutsche Mediengruppe Holding GmbH oder anderer Schwester- oder Tochtergesellschaften der BVZ Deutsche Mediengruppe Holding GmbH gefährdet werden.

(2) Zur wirtschaftlichen Lage der MOPO gehören das EBITDA der MOPO und der MOPO Online GmbH, Erlöse (Anzeigen, Vertrieb, sonstige), Personalkosten gesamt sowie Personalstände, Strukturdaten der MOPO (Druckauflage, verkaufte Auflage, Remissionen), Hintergründe der Geschäftsentwicklung, ein Ausblick auf die zukünftige Geschäftslage und -strategie sowie damit verbundene Fragen zu personellen Entwicklungen.

§ 3

Zur Vorbereitung der Unterrichtung und Beratung erhalten die Mitglieder des Informationsausschusses die erforderlichen Unterlagen in Schriftform mindestens 1 Woche vor der Sitzung.

§ 4

(1) Der Informationsausschuss besteht aus maximal zwei Mitgliedern, die Arbeitnehmer/innen der MOPO sein müssen.

(2) Der Betriebsrat der MOPO wählt die Mitglieder des Informationsausschusses. Zu Mitgliedern des Informationsausschusses können auch leitende Angestellte der MOPO im Sinne von § 5 III BetrVG bestimmt werden. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen.

(3) Die Amtszeit der Mitglieder des Informationsausschusses beginnt mit ihrer Wahl durch den Betriebsrat und endet zu dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mitglieder des Betriebsrats abgelaufen ist. Die Mitglieder des Informationsausschusses können jederzeit abberufen werden; auf die Abberufung ist § 4 II Satz 1 entsprechend anzuwenden.

§ 5

(1) Der Informationsausschuss tritt halbjährlich zusammen. Zusätzliche Sitzungen bedürfen des Einvernehmens zwischen dem Betriebsrat und der MOPO.

(2) An den Sitzungen des Informationsausschusses nimmt der/die Geschäftsführer/in der MOPO oder ein/e von ihm/ihr Beauftragte/r teil. Er kann sachkundige Arbeitnehmer/innen der MOPO einschließlich leitender Angestellter hinzuziehen.

(3) Der Betriebsrat kann eigene Sachverständige im Rahmen des § 80 III BetrVG hinzuziehen.

§ 6

(1) Die Mitglieder des Informationsausschusses sind verpflichtet, Informationen über wesentliche Angelegenheiten nach § 2 vertraulich zu behandeln, diese nicht zu offenbaren und nicht zu verwerfen. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Informationsausschuss.

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrates, des Konzernbetriebsrates und anderen Beteiligten, die wiederum nach § 79 BetrVG zur Geheimhaltung verpflichtet sind.

(3) Informationen zur wirtschaftlichen Lage der MOPO (dazu gehören EBITDA der MOPO und der MOPO Online GmbH, Erlöse (Anzeigen, Vertrieb, sonstige), Personalkosten gesamt sowie Personalstände, Strukturdaten der MOPO (Druckauflage, verkaufte Auflage, Remissionen), Hintergründe der Geschäftsentwicklung, der Ausblick auf die zukünftige Geschäftslage und -strategie sowie damit verbundene Fragen zu personellen Entwicklungen) unterliegen immer der besonderen Geheimhaltungspflicht, auch ohne dass diese jeweils nochmals ausdrücklich von der MOPO als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind.

(4) Verstöße gegen Geheimhaltungspflichten berechtigen die MOPO, zu verlangen, dass Sitzungen nach § 5 ohne das Mitglied des Informationsausschusses stattfinden, das die Geheimhaltungspflicht verletzt hat. Das Recht zur Kündigung dieses Tarifvertrages aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung bleibt davon unberührt.

§ 7

Den Mitgliedern des Informationsausschusses darf aus ihrer Tätigkeit kein Nachteil erwachsen. Es ist insbesondere unzulässig, Mitgliedern des Informationsausschusses aufgrund ihrer Tätigkeit im Informationsausschuss zu kündigen, sie zu versetzen oder in sonstiger Weise zu benachteiligen.

§ 8

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft und ist frühestens kündbar zum 31.12.2009. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

(2) Im Falle einer Veräußerung der MOPO bzw. der Verlagsgruppe der BVZ Deutsche Mediengruppe Holding GmbH gilt mit Eintritt der kartellrechtlichen Genehmigung für beide Seiten bis zum 31.12.2009 ein Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von 12 Monaten zum Monatsende.

(3) Dieser Tarifvertrag endet mit Ablauf der Kündigungsfrist. Nach Ablauf der Kündigungsfrist wirkt er nicht weiter.

(4) Spätestens zwei Monate nach einer Kündigung dieses Tarifvertrages nehmen die Parteien Verhandlungen über eine Anschlussvereinbarung auf.

II. Tarifvertrag über Stellenausschreibung und Weiterbeschäftigung

§ 1 Stellenausschreibung

(1) Alle in der MOPO zu besetzenden Arbeitsplätze (Ausnahmen: Praktikanten und Aushilfen mit einem Arbeitsvertrag von bis zu drei Monaten, Auszubildende, Volontäre und Trainees) von Angestellten/innen und Redakteuren/innen im Sinne von § 5 I BetrVG werden auch am Standort Berlin beim Berliner Verlag, der Anzeigenzeitung, dem TIP Verlag und der Druckerei ausgeschrieben. Bei zuvor nicht planbaren, sofort erforderlichen Einstellungen und Versetzungen sind nach Abstimmung mit dem Betriebsrat Abweichungen von dieser Verfahrensweise möglich.

(2) Eignet sich ein Arbeitsplatz auch zur Teilung, wird er auch als Teilzeitarbeitsplatz ausgeschrieben.

(3) Die Ausschreibungen erfolgen zum frühestmöglichen Zeitpunkt (wenn möglich, in der Regel 4 Wochen vor der Stellenbesetzung) nach der Entscheidung über die Schaffung bzw. Neubesetzung eines Arbeitsplatzes.

(4) Die konzernweiten Stellenausschreibungen werden allen Betriebsräten und dem Konzernbetriebsrat zur Kenntnisnahme übermittelt und an den üblichen Stellen, z.B. an den Schwarzen Brettern und im Intranet in den Unternehmen und Betrieben, ausgeschrieben.

(5) In den Ausschreibungen sind folgende wesentliche Angaben zu dem betreffenden Arbeitsplatz aufgeführt:

- Bezeichnung der zu besetzenden Position mit Angabe der Abteilung oder des Ressorts,
- Vollzeit / Teilzeit,
- Information über eine evtl. Befristung,
- Geforderte Qualifikationen,
- Nützliche Zusatzqualifikationen,
- Ausschreibungszeitraum,
- Ansprechpartner im Personalbereich.

(6) Die konzernweite Ausschreibungszeit beträgt 14 Tage.

§ 2 Weiterbeschäftigung

(1) Arbeitnehmer/innen der MOPO können sich auf freie oder bekannt frei werdende Arbeitsplätze in den anderen Unternehmen der Verlagsgruppe der BVZ Deutsche Mediengruppe Holding GmbH bewerben.

(2) Aus betrieblichen Gründen von rechtlich zu berücksichtigenden wirtschaftlichen Nachteilen, insbesondere von betriebsbedingten Kündigungen bedrohte Bewerber/innen (= betriebs- und unternehmensinterne Bewerber/innen) haben unter nachfolgenden Voraussetzungen einen Anspruch auf Vorrang vor betriebs- und unternehmensexternen, aber konzerninternen Bewerbungen; für konzerninterne Bewerber/innen gilt dieser Vorrang analog vor konzernexternen Bewerbungen. Bedingungen des Vorrangs sind:

- Gleiche Eignung der Bewerber/innen,
- der ausgeschriebene Arbeitsplatz ist vergleichbar adäquat zu dem bisherigen Arbeitsplatz sowie
- der ausgeschriebene Arbeitsplatz ist frei oder wird voraussehbar bekannt frei binnen drei Monaten nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist des/r betroffenen Mitarbeiters/in.

(3) Gleiche Eignung setzt voraus, dass das aufnehmende Unternehmen die fachliche und persönliche Eignung für die ausgeschriebene Tätigkeit bejaht. Ein/e Bewerber/in darf nicht deshalb abgelehnt werden, weil der/die bisherige Vorgesetzte mit dem Wechsel des/r Bewerbers/in nicht einverstanden ist.

(4) Fachliche und persönliche Eignung für die ausgeschriebene Tätigkeit muss zum Bewerbungszeitpunkt bestehen. Ein Nachweis fachlicher Eignung durch eine Qualifizierung von maximal drei Monaten reicht aus. Zur Qualifizierung durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zählt nicht die erforderliche maximal dreimonatige Einarbeitungszeit.

(5) Ein Arbeitsplatz ist vergleichbar adäquat, wenn er zu einem monatlichen Einkommensverlust auf den Stundenlohn berechnet von max. 20 % oder zu einer Tarifgruppenreduzierung von maximal zwei Tarifgruppen führt.

(6) Sofern Einkommensverluste über 50 € brutto monatlich betragen, werden sie durch eine einmalige Brutto-Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen monatlichen Brutto Einkommen (Durchschnitt der letzten 12 brutto Monatsgehälter ohne Mehrarbeitszuschläge) und dem neuem monatlichen Einkommen brutto, multipliziert mit einem Faktor, abgemildert. Beträgt der Einkommensverlust bis zu 10 % des bisherigen monatlichen Einkommens brutto, ist der Faktor 6; liegt der Einkommensverlust über 10 % des bisherigen monatlichen Einkommens brutto, ist der Faktor 9. Erleidet der/die betroffene Arbeitnehmer/in binnen zwei Jahren nach einem derartigen Einkommensverlust erneut einen Einkommensverlust von mehr als 50 € brutto monatlich, bestimmt sich das Monatseinkommen für die in Satz 1 geregelte Ausgleichszahlung nach der Höhe vor Zuweisung des ersten vergleichbar adäquaten Arbeitsplatzes. Die Ausgleichszahlung leistet der/das abgebende Betrieb/Unternehmen.

(7) Eventuell mit einer Versetzung von der MOPO oder im Konzern an einen anderen Standort verbundene Überbrückungskosten werden durch die MOPO bezuschusst. Ein zur Vermeidung eines Arbeitsplatzverlustes erfolgter Umzug von Hamburg innerhalb des Konzerns an einen anderen Standort wird durch die MOPO in der Weise gefördert, dass bis zu maximal 6 Monate ein Zuschuss zur doppelten

Haushaltsführung in Höhe von € 500 brutto monatlich gezahlt wird, soweit die jeweils geltende Reisekostenordnung der MOPO keine günstigere Regelung vorsieht.

Versetzungsmöglichkeiten auf geeignete und freie Arbeitsplätze werden, wenn möglich, so rechtzeitig geplant und den Betroffenen angeboten, dass den Betroffenen die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen gemäß Absatz 4 (max. 3 Monate) zeitlich ermöglicht wird.

(8) Erfolgt eine Weiterbeschäftigung in einem Unternehmen der Verlagsgruppe der BVZ Deutsche Mediengruppe Holding GmbH, wird die Betriebszugehörigkeit aus der MOPO angerechnet.

(9) Allen konzerninternen Bewerbern/innen wird Gelegenheit zu einem persönlichen Gespräch mit dem/r zuständigen Fachvorgesetzten des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes gegeben. Abgelehnte konzerninterne Bewerber/innen werden benachrichtigt und es wird ihnen ein Gespräch über die Gründe angeboten. Es gilt § 84 BetrVG.

(10) Arbeitnehmer, denen nach Ausschöpfung aller Maßnahmen aus diesem Tarifvertrag über Stellenausschreibung und Weiterbeschäftigung kein Arbeitsplatz gesichert werden kann, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung endet und die nicht weiterbeschäftigt werden können, haben Anspruch auf eine Abfindung. Diese regelt sich wie folgt: 60% eines Bruttomonatsgehalts pro Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Das Bruttomonatsgehalt errechnet sich aus dem letzten vollen Monatsbezug vor Kündigungsausspruch bzw. Abschluss des Aufhebungsvertrages, multipliziert mit 13,68 bei Angestellten bzw. 14 bei Redakteuren, dividiert durch 12.

Bei Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit innerhalb der letzten 12 Monate vor Kündigungsausspruch bzw. Abschluss des Aufhebungsvertrages erfolgt eine anteilige Berechnung.

Die Betriebszugehörigkeit berechnet sich wie folgt: Stichtag ist der Tag, an dem das Arbeitsverhältnis aufgrund einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung enden würde. Betriebszugehörigkeit ist die Anzahl vollendeter Beschäftigungsjahre, die der Arbeitnehmer aufgrund ununterbrochener Betriebszugehörigkeit am Stichtag nach Satz 1 erreicht hat.

Es wird ein Härtefonds in Höhe von € 15.000 eingerichtet. Über die Verteilung des Härtefonds entscheidet eine paritätische Kommission (2 vom BR entsandte und 2 von der Geschäftsleitung entsandte Mitglieder) mit jeweils wechselndem Vorsitz. Im Nicht-Einigungsfall entscheidet ein unparteiischer Vorsitzender, der einvernehmlich ausgewählt wird.

(11) In Fällen, in denen gemäß § 613a BGB Rechte und Pflichten von der MOPO bei einem Betriebsübergang auf einen anderen Inhaber übergehen, gelten für die Laufzeit dieses Tarifvertrages aus der MOPO ausgeschiedene Arbeitnehmer/innen weiterhin als konzerninterne Bewerber/innen.

§ 3 Kündigung

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft und ist frühestens kündbar zum 31.12.2009. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

(2) Im Falle einer Veräußerung der MOPO bzw. der Verlagsgruppe der BVZ Deutsche Mediengruppe Holding GmbH gilt mit Eintritt der kartellrechtlichen Genehmigung für beide Seiten bis zum 31.12.2009 ein Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von 12 Monaten zum Monatsende.

(3) Dieser Tarifvertrag endet mit Ablauf der Kündigungsfrist. Nach Ablauf der Kündigungsfrist wirkt er nicht weiter.

(4) Spätestens zwei Monate nach einer Kündigung dieses Tarifvertrages nehmen die Parteien Verhandlungen über eine Anschlussvereinbarung auf.

III. Tarifvertrag Altersteilzeit

§ 1

Älteren Arbeitnehmer/innen im Sinne von § 5 I BetrVG kann unter Zugrundelegung des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vom 23.7.1996 für begrenzte Zeiträume eine Teilzeittätigkeit (Altersteilzeitgesetz - ATG -) angeboten werden, sofern betriebliche Erfordernisse dies zulassen.

§ 2

Anspruch auf Abschluss eines Vertrages über eine Altersteilzeittätigkeit haben alle Arbeitnehmer/innen der MOPO, die die Voraussetzungen von § 3 erfüllen. Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn und solange 5 % der Arbeitnehmer/innen der MOPO von dieser Regelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde (vgl. § 3 I Nr. 3 ATG). Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer/innen gilt § 7 II ATG.

§ 3

Voraussetzungen für Altersteilzeit sind

- Geburtsdatum vor dem 1.1.1952
- eine im Unternehmen oder Betrieb vor Eintritt der Altersteilzeit versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch von mindestens 1080 Kalendertagen innerhalb der letzten 5 Jahre.

§ 4

Die Regelung kann für einen Zeitraum von mindestens zwei bis zu höchstens sechs Jahren, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, zu dem der/die Arbeitnehmer/in vorzeitige Altersrente oder Altersrente erstmals in Anspruch nehmen kann, vereinbart

werden.

§ 5

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige tarifliche/vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von Arbeitnehmer/innen der MOPO, des Bereiches, der Abteilung oder der Arbeitnehmer/innen/-gruppe ab dem 60. Lebensjahr abgesenkt werden, sofern durch eine Altersteilzeitvereinbarung nach diesem Tarifvertrag der/die betroffene Arbeitnehmer/in wirtschaftlich weitgehend abgesichert ist.

Während der Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarungen dürfen gegenüber den von der Altersteilzeit erfassten Beschäftigten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden. Diese betroffene/n Arbeitnehmer/innen/-gruppe ist/sind demzufolge vollständig aus der/n Sozialauswahl/en auszunehmen.

§ 6

Die Arbeitszeit des Altersteilzeitbeschäftigten wird zu einem mit dem Unternehmen zu vereinbarenden Zeitpunkt auf die Hälfte der bisherigen vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit im Durchschnitt des vereinbarten Zeitraumes der Altersteilzeit beschränkt. Die Arbeitszeit richtet sich im Rahmen der gültigen manteltariflichen Regelungen nach den betrieblichen Erfordernissen. Arbeitszeitverteilungspläne über längere Zeiträume sind zulässig.

Regelmodell ist: Die Arbeitsleistung wird insgesamt in der ersten Phase der Altersteilzeit erbracht; aufgrund des dadurch entstehenden Zeitguthabens wird der/die Arbeitnehmer/in in der zweiten Phase von seinen/ihren Arbeitsverpflichtungen freigestellt, so dass sich im Durchschnitt des Gesamtzeitraumes die halbe Arbeitszeit ergibt (Blockmodell). Mehrarbeit sowie deren Vergütung sind ausgeschlossen.

§ 7

(1) Der/die Arbeitnehmer/in erhält während der gesamten Altersteilzeit sein/ihr Vereinbarungsentgelt für die Altersteilzeit fortlaufend und anteilig auf der Basis der Hälfte der bisherigen vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Variable Entgeltbestandteile (Schicht-, Sonn- Feiertags- sowie Nachtzuschläge) werden in Höhe von 50 % in der Arbeitsphase und 50 % in der Freizeitphase ausgezahlt.

(2) Die MOPO stockt das Altersteilzeitentgelt auf 85 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern/innen gewöhnlich anfallen, verminderten Nettoarbeitsentgelts auf (ohne steuerfreie Zuschläge). Die Aufstockungsberechnung erfolgt gemäß beigefügter Modellrechnung (**Anlage 1**).

(3) Die tariflichen Leistungen, nämlich die Jahresleistung, das Urlaubsgeld und die vermögenswirksame Leistungen werden auf der Grundlage der reduzierten Altersteilzeitarbeitszeit gezahlt. Die Jahresleistung und das Urlaubsgeld werden in zwölf gleichen Teilen monatlich gezahlt.

(4) Entgeltänderungen wirken sich auch während der Freistellungsphase auf das Arbeitsentgelt aus.

(5) Soweit Leistungen (Jahresleistung und Urlaubsgeld) nach dem (Altersteilzeit gekürzten) Vereinbarungsentgelt berechnet werden, werden diese in Höhe des Altersteilzeitentgelts zuzüglich eines 20%-igen Aufstockungsbetrages gewährt.

§ 8

Darüber hinaus entrichtet die MOPO für den/die Arbeitnehmer/in Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit und 80 % des bisherigen Regelarbeitsentgelts entfällt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze (Rentenaufstockungsbeitrag). Diese Beiträge werden arbeitgeberseitig geleistet und direkt an den Rentenversicherungsträger abgeführt.

§ 9

Der/die Arbeitnehmer/in hat der MOPO Nebentätigkeiten anzuzeigen. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, keine Nebentätigkeiten auszuüben, die die in § 5 Absatz III ATG genannten Grenzen überschreiten. Soweit der/die Arbeitnehmer/in ohne Zustimmung der MOPO eine Nebentätigkeit ausübt, die die Grenzen des § 5 Absatz III ATG überschreitet, entfallen sämtliche Zuschussleistungen der MOPO bzw. sind zurückzuzahlen.

§ 10

Im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit leistet die MOPO Entgeltfortzahlung nach den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen. Die Entgeltfortzahlung umfasst auch den 20%-igen Aufstockungsbetrag zum Altersteilzeitentgelt, soweit nicht die Bundesagentur für Arbeit anstelle der MOPO die Leistungen nach dem ATG erbringt. Im Falle von Arbeitsunfähigkeit über diesen Lohnfortzahlungsanspruch hinaus entsteht beim Blockmodell in der ersten Phase kein Guthaben aus vorgeleisteter Arbeit; Arbeitsunfähigkeit in der Freistellungsphase hat demgegenüber keine Auswirkungen auf die Vergütung und die Aufstockungszahlung.

Die jeweils gültigen tariflichen Regelungen bleiben davon unberührt. Für die Berechnungen der tariflichen Zuschussleistungen im Krankheitsfall ab dem 43. Tag wird auf die beigegefügte Modellrechnung verwiesen (**Anlage 2**).

§ 11

Endet das Altersteilzeitverhältnis durch Erwerbsunfähigkeit, Tod oder aus sonstigen Gründen, so besteht Anspruch auf die Differenz zwischen der bereits erhaltenen Vergütung und dem Arbeitsentgelt, das der/die Arbeitnehmer/in bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses ohne den Eintritt in die Altersteilzeit erhalten hätte. Weitergehende Ansprüche sind ausgeschlossen. Im Todesfall geht dieser Ausgleichsanspruch auf die Erben über.

§ 12

Das Altersteilzeitverhältnis endet ohne Kündigung zu dem im Altersteilzeitvertrag verabredeten Zeitpunkt, spätestens also zu dem Zeitpunkt, zu dem der/die Arbeitnehmer/in die (vorzeitige) Altersrente erstmals in Anspruch nehmen kann.

§ 13

Soweit vorstehend keine abweichenden Regelungen getroffen worden sind, gilt das Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vom 23.7.1996.

§ 14

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft und endet am 31.12.2009. Nach Ablauf wirkt er nicht weiter.

(2) Für Arbeitnehmer/innen, die zu diesem Zeitpunkt in Altersteilzeit eingetreten sind, gelten die tariflichen Regelungen weiter.

(3) Altersteilzeitvereinbarungen aufgrund bestehender tariflicher individualarbeitsrechtlicher Vereinbarungen bleiben unberührt.

(4) Die Betriebsvereinbarung vom 17. Januar 2008 zur Umsetzung dieses Tarifvertrages Altersteilzeit ist zulässig.

Hamburg, 17. Januar 2008

Peter Ahner, ver.di-Landesbezirk Hamburg

Stefan Endter, DJV, -Landesverband Hamburg e.V.-

Frank Willers, Geschäftsführer der Morgenpost Verlag GmbH

Klaus Reidegeld, Geschäftsführer der Morgenpost Verlag GmbH

Protokollnotiz zum Tarifvertrag über Stellenausschreibung und Weiterbeschäftigung vom 17. Januar 2008:

Zu § 2 Absatz 7: Ziel der Qualifizierung ist es, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Zu § 2 Absatz 10: Bei Elternzeitmitarbeitern, die einer Teilzeittätigkeit nachgehen, wird für die Berechnung des Bruttomonatsgehalts nach § 2 Absatz 10 des o.g. Tarifvertrages der letzte volle Monatsbezug vor Reduzierung der Arbeitszeit zugrunde gelegt.

Zu § 2 Absatz 10: Bei weiteren personellen Maßnahmen über die bekannte Absicht des Verlages betreffend das Korrektorat, die Belichtungssteuerung und das Archiv hinaus, verpflichten sich die Vertragsparteien, die Höhe des Härtefonds nachzuverhandeln.

Protokollnotiz zum Tarifvertrag über Altersteilzeit vom 17. Januar 2008:

Zu § 10: Im Falle von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, die solange dauert, dass der Arbeitnehmer bis zum Erreichen des Rentenalters die Zeit nicht mehr nacharbeiten kann, finden die Betriebsparteien für diesen Einzelfall eine einvernehmliche Lösung.

Betriebsvereinbarung vom 17. Januar 2008 zur Umsetzung des Tarifvertrages Altersteilzeit

zwischen

der Morgenpost Verlag GmbH, im Folgenden „MOPO“ genannt

und

dem Betriebsrat der Morgenpost Verlag GmbH, im Folgenden „BR“ genannt.

Um betriebsbedingte Kündigungen jüngerer Arbeitnehmer/innen der MOPO zu vermeiden, wird ergänzend zur Umsetzung des Tarifvertrages Altersteilzeit vom 17. Januar 2008 diese Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

§ 1

Um möglichst viele Arbeitnehmer/innen der MOPO zur Inanspruchnahme eines Altersteilzeitvertrages zu bewegen, finden folgende Aktivitäten statt:

(1) Informationsveranstaltungen zur Altersteilzeit.

(2) Parallel Unterrichtung der Vorgesetzten über Inhalte, Vor-, Nachteile und Probleme der Altersteilzeit. Ziel ist das aktive Werben für das Altersteilzeitmodell.

(3) Verteilung von Informationsunterlagen an Arbeitnehmer/innen, die bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Betriebsvereinbarung Altersteilzeit beantragen könnten sowie an diejenigen Arbeitnehmer/innen, die 6 Monate nach Unterzeichnung dieser Betriebsvereinbarung Altersteilzeit-Berechtigte sein werden.

(4) Individuelle Informationsgespräche über Altersteilzeit,
Teilnehmer: Arbeitnehmer/innen, die bereits Altersteilzeit beantragen könnten sowie diejenigen Arbeitnehmer/innen, die in 2 Monaten Altersteilzeit-Berechtigte sein werden,
+ Personalabteilung,
+ Vorgesetzte/r sowie
+ jeweiliges Betriebsratsmitglied des Vertrauens.

Ziel: Detaillierterklärung des Altersteilzeitmodells, Hilfe bei Rentenfragen, Vergleichsrechnungen zwischen dem Aktiv-Einkommen und dem Altersteilzeit-Einkommen.

(5) Weitere Hilfe und Betreuung durch eine/n Ansprechpartner/in im Personalbereich.

(6) Haben mehr als 65 % der Altersteilzeit-Berechtigten eines/r Bereiches, Abteilung, Arbeitnehmer/innengruppe binnen 3 Monaten nach dem Informationsgespräch über Altersteilzeit eine Altersteilzeitvereinbarung unterschrieben (sog. Quorum), erhält jeder Altersteilzeit-Arbeitnehmer/in des/r jeweiligen Unternehmens, Betriebes, Bereiches, Abteilung, Arbeitnehmer/innengruppe eine einmalige Solidarausgleichsprämie (Soliprämie) in Höhe von € 1.500 brutto. Wird binnen 5 Monaten nach dem Informationsgespräch ein Quorum von 80 % erreicht, erhält jeder Altersteilzeit-Arbeitnehmer/in des/r betreffenden Unternehmens, Betriebes, Bereiches, Abteilung, Arbeitnehmer/innengruppe eine Soliprämie von insgesamt € 3.000 brutto. Der Prozentsatz des Quorums wird zum 30.04., 31.08. und 31.12. eines jeden Jahres ermittelt.

(7) MOPO und BR einigen sich, welche/s/r Bereich, Abteilung, Arbeitnehmer/innengruppe bei der Ermittlung des Quorums zugrunde zu legen sind.

Altersteilzeitberechtigte auf austauschbaren Arbeitsplätzen (in denen der Arbeitgeber qua Direktionsrecht den Arbeitsplatz einseitig bestimmen darf) werden zusammengerechnet. Der BR wird über den erreichten Prozentsatz des Quorums nach Absatz (6) informiert.

(8) Die Soliprämie ist mit Unterschrift der Altersteilzeitvereinbarung und dem Erreichen des jeweiligen Quorums zu den Stichtagen 30.04., 31.08. und 31.12. eines jeden Jahres fällig und wird mit der nächstmöglichen Gehalts-/Lohnabrechnung ausgezahlt.

§ 2

Zur Umsetzung von § 5 des Tarifvertrages Altersteilzeit vom 17. Januar 2008 vereinbaren MOPO und BR vorab:

(1) Sind Arbeitnehmer/innen aus betrieblichen Gründen von rechtlich zu berücksichtigenden wirtschaftlichen Nachteilen, insbesondere von betriebsbedingten Kündigungen, bedroht, verhandeln BR und MOPO zur Vermeidung/Reduzierung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung, ob durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung entsprechend II. § 5 des Tarifvertrages Altersteilzeit vom 17. Januar 2008 die Arbeitszeit für Arbeitnehmer/innen eines/r Bereiches, Abteilung, Arbeitnehmer/innengruppe ab dem 60. Lebensjahr auf die Hälfte der bisherigen vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit abgesenkt wird.

(2) Für die Arbeitnehmer/innen nach Absatz § 2 Absatz 1 gelten die Regelungen des Tarifvertrages Altersteilzeit vom 17. Januar 2008, die eine wirtschaftlich weitgehende Absicherung sicherstellen. Dazu gehört nicht die Soliprämie nach § 1 Absatz 6 dieser Betriebsvereinbarung. Die Bestimmungen

des Tarifvertrages Altersteilzeit vom 17. Januar 2008 enthalten abschließende Regelungen.

§ 3

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und endet am 31.12.2009. Nach Ablauf wirkt sie nicht weiter.

Hamburg, 17. Januar 2008

Morgenpost Verlag GmbH

Betriebsrat

.....

.....

Betriebsvereinbarung

zum Abfindungsanspruch bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung

Zwischen

der Morgenpost Verlag GmbH

- nachfolgend Verlag genannt -

und

dem Betriebsrat der Morgenpost Verlag GmbH

- nachfolgend Betriebsrat genannt -

wird ergänzend zu dem Tarifvertrag über Stellenausschreibung und Weiterbeschäftigung vom 17. Januar 2008 folgende freiwillige Betriebsvereinbarung geschlossen.

Ziel ist die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die infolge von Restrukturierungsmaßnahmen zu unvermeidbaren betriebsbedingten Kündigungen führen. Der Verlag hat den Betriebsrat über seine Absicht informiert, das Korrektorat (3 Stellen) und die Belichtungs-Steuerung (2 Stellen) stillzulegen sowie durch die Reorganisation des Archivs 3 Stellen zu reduzieren. Der Betriebsrat nimmt diese Absicht des Verlages zur Kenntnis, er hält diese Maßnahmen für falsch.

I. Geltungsbereich und Gegenstand

Diese Betriebsvereinbarung gilt für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer bis zum 31.12.2008 ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung endet, es sei denn, dass diese zuvor ein Angebot zur Weiterbeschäftigung auf einem anderen vergleichbaren adäquaten Arbeitsplatz im Verlag oder bei einem anderen Unternehmen der Verlagsgruppe der BVZ Deutsche Mediengruppe Holding GmbH abgelehnt haben.

Um nach Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung alsbald Planungssicherheit zu erlangen, verpflichtet sich der Verlag, den betroffenen Mitarbeitern unter folgenden Voraussetzungen eine Abfindung gem. § 1a KSchG zu gewähren:

- II. Kündigungserklärung und Gewährung eines Abfindungsanspruchs nach § 1a KSchG
 1. Der Verlag wird den betroffenen Arbeitnehmern betriebsbedingt kündigen.

2. Der Verlag wird in der Kündigungserklärung darauf hinweisen, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist nach § 4 Satz 1 KSchG eine Abfindung nach § 1a KSchG beanspruchen kann.
3. Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld und Sachbezügen zusteht. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.
4. Die Abfindung nach § 1a KSchG wird mit Ablauf der Kündigungsfrist fällig.

III. Schlussbestimmungen

1. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Bestimmungen wirksam. Unwirksame Regelungen werden durch solche ersetzt, die dem ursprünglich Gewollten möglichst nahe kommen.
2. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Hamburg, 17. Januar 2008

Hamburg, 17. Januar 2008

Für den Verlag:

Für den Betriebsrat:
