



Tariffbereich	Druckindustrie in Deutschland (mit Ausnahme des Bundeslandes Brandenburg)		
Tarifvertragsparteien	Bundesverband Druck und Medien e.V. (bvdm), Berlin und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di – Fachbereich Medien, Kunst und Industrie – Bundesvorstand, Berlin		
Geltungsbereich	Für alle in den Betrieben der Druckindustrie (hierzu zählen die Druckvorlagenherstellung, die Druckformherstellung, der Druck und die Weiterverarbeitung, unabhängig von der Art des Druckverfahrens) beschäftigten Arbeitnehmer, gewerblichen Auszubildenden sowie Heimarbeiter.		
Laufzeit des Manteltarifvertrages	gültig ab 15.07.2005		
Laufzeit des Lohn Tarifvertrages	vom 01.02.2022 – kündbar erstmals zum 29.02.2024		
Anzahl der Lohngruppen:	9		
Laufzeit des Gehaltstarifvertrages	vom 01.02.2022 – kündbar erstmals zum 29.02.2024		
Anzahl der Gehaltsgruppen	10		
Differenzierung der Lohn- und Gehaltsgruppen nach			
- Lebensalter:	nein		
- Beschäftigungsdauer:	nein		
- Tätigkeit:	ja		
Bemerkungen:	- keine Allgemeinverbindlicherklärung Bitte gesetzlichen Mindestlohn beachten. Dieser beträgt 12,41 €/brutto pro Stunde ab 1.1.2024 und erhöht sich ab 1.1.2025 auf 12,82 €.		
Höhe der Löhne	ab 01.05.2022	ab 01.05.2023	
Unterste Lohngruppe ab:	14,23 €/brutto/Std.	14,44 €/brutto/Std.	
Höchste Lohngruppe ab:	23,08 €/brutto/Std.	23,42 €/brutto/Std.	
Höhe der Gehälter	ab 01.05.2022	ab 01.05.2023	
Unterste Gehaltsgruppe ab:	1.621,31 €/brutto	1.645,63 €/brutto	
Höchste Gehaltsgruppe:	5.140,77 €/brutto	5.217,88 €/brutto	
Einstiegsgehalt bzw. -lohn nach der Ausbildung			
1. Berufsjahr	gewerbliche Arbeitnehmer:	kaufmännische Angestellte:	bis einschl. 8. Berufsjahr – technische Angestellte:
ab 01.05.2022	18,27 €/brutto/Std.	1.900,99 €/brutto/Monat	3.101,74 €/brutto/Monat
ab 01.05.2023	18,54 €/brutto/Std.	1.929,50 €/brutto/Monat	3.148,27 €/brutto/Monat



Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung:		Alle Beträge sind Bruttobeträge.	
	ab 01.05.2022	ab 01.05.2023	
gewerbliche, kaufmännische und technische			
1. Ausbildungsjahr	1.008,46 €	1.025,22 €	
2. Ausbildungsjahr	1.059,59 €	1.076,35 €	
3. Ausbildungsjahr	1.110,72 €	1.127,48 €	
nach Vollendung des 3. Ausbildungsjahres	1.161,85 €	1.178,61 €	
Regelarbeitszeit			
	35 Stunden/Woche; 152 Stunden/Monat		
Urlaubsdauer			
	30 Arbeitstage		
Zusätzliches Urlaubsgeld			
- für gewerbliche Arbeitnehmer	pro Urlaubstag: 50 % des Tagesverdienstes. Für Vollzeitbeschäftigte ergibt er sich durch Vervielfachen des Stundenlohnes mit dem Faktor 3,5		
- gewerbliche Auszubildende	pro Urlaubstag: monatlich. Ausbildungsvergütung geteilt durch Divisor 43		
- Angestellte und kfm. Auszubildende	pro Urlaubstag: Das Urlaubsgeld beträgt für Angestellte und kfm. Auszubildende 50 % des Monatsgehaltes bzw. der Ausbildungsvergütung geteilt durch 22		
Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)			
	Gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende erhalten 95 % vom mtl. Bruttolohn bzw. der Ausbildungsvergütung, wenn das Arbeitsverhältnis seit dem 4. Januar des Fälligkeitsjahres besteht.		
Vermögenswirksame Leistung			
	Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als 6 Monaten erhalten Vollzeitbeschäftigte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, monatlich 26,59 €, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, 16,87 € und Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.		
Kündigungsfristen gewerbliche Arbeitnehmer			
	<p>1. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt 14 Tage. Die Kündigungsfrist ist nur zum Freitag einer jeden Woche zulässig und wirksam.</p> <p>Bei Entlassungen oder Änderungskündigungen infolge von Rationalisierungsmaßnahmen gelten die besonderen im Tarifvertrag zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen angegebenen Kündigungsfristen. Im Übrigen gilt für Kündigungen § 622 Abs. 2 BGB in seiner jeweiligen Fassung.</p> <p>2. Bei arbeitgeberseitiger Kündigung erhält der Arbeitnehmer entsprechend § 629 BGB auf Antrag zweimal je 2 Stunden bezahlte Freizeit zur Arbeitsplatzsuche. Bei arbeitnehmerseitiger Kündigung ist dem Arbeitnehmer diese Zeit als unbezahlte Freizeit zu gewähren.</p> <p>3. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung richtet sich nach § 626 BGB in seiner jeweiligen Fassung.</p> <p>4. Bei Kurzarbeit von mehr als 6 Wochen können die betroffenen Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist lösen.</p>		



<p>Kündigungsfristen Angestellte</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Probezeit soll in der Regel 3 Monate nicht überschreiten. In begründeten Einzelfällen kann die Probezeit auf 6 Monate verlängert werden. In den ersten 3 Monaten der Probezeit gilt beiderseits eine Kündigungsfrist von 14 Tagen, während der verlängerten Probezeit einen Monat zum Monatsende. 2. Die Kündigungsfristen richten sich nach den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer gilt eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats.
<p>Ausschlussfristen - gewerbliche Arbeitnehmer</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ansprüche aus dem Manteltarifvertrag und den Lohnarifverträgen sind wie folgt geltend zu machen: <ol style="list-style-type: none"> a) Ansprüche auf tarifliche Zuschläge und Antrittsgebühren innerhalb von 2 Wochen nach Vorliegen der Lohnabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen. b) Sonstige tarifliche Geldansprüche innerhalb von 8 Wochen nach dem Zeitpunkt, an dem sie hätten erfüllt werden müssen. 2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter Ziff. 1 festgesetzten Fristen ist ausgeschlossen. 3. Ist ein tariflicher Anspruch rechtzeitig geltend gemacht und lehnt der andere Teil seine Erfüllung ab, muss der Anspruch innerhalb von 12 Wochen seit der ausdrücklichen Ablehnung rechtshängig gemacht werden. Eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen.
<p>Ausschlussfristen - Angestellte</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Für die Geltendmachung aller tariflichen Ansprüche beträgt die Frist 2 Monate nach ihrer Fälligkeit. 2. Im Falle des Ausscheidens eines Angestellten müssen alle gegenseitigen Ansprüche spätestens 2 Monate nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Eine eventuelle Ablehnung muss schriftlich erfolgen.