MANTELTARIFVERTRAG

für die Angestellten
im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern
vom 26. Februar 1997

gültig ab 1. Januar 1997

Verband Bayerischer Zeitungsverleger e.V.

Inhaltsverzeichnis

Seite

I. Manteltarifvertrag für die Angestellten im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern vom 26. Februar 1997

§ 1 Geltungsbereich 3
§ 2 Allgemeine Bestimmungen 3
§ 2a Gesundheitsschutz 3
§ 3 Arbeitszeit 4
§ 3a Teilzeitarbeit 8
§ 4 Freischichten und freie Arbeitstage 8
§ 5 Mehrarbeit 9
§ 6 Nachtarbeit 10
§ 7 Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit 10
§ 8 Errechnung und Zusammentreffen von Zuschlägen 11
§ 9 Tarifliche Jahresleistung 12
§ 10 Urlaub 13
§ 11 Urlaubsbezahlung 14
§ 12 Gehaltszahlung im Sterbefall 15
§ 13 Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen 15
§ 14 Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Kur- und Heilverfahren 17
§ 15 Arbeiten an Bildschirmgeräten 18
§ 16 Anstellung, Probezeit, Aushilfe 18
§ 17 Kündigung 19
§ 18 Zeugnis 19
§ 19 Ausschlußfristen 19
§ 20 Wahrung des Besitzstandes 20
§ 21 Inkrafttreten und Vertragsdauer 20
Anlage 1 (zu § 7 Ziffer 6) 21
Anlage 2 (zu § 9) 23
Anlage 3 (zu § 13) 24

II. Tarifvertrag zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen 25

III. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen 29

IV. Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung 36

Manteltarifvertrag

für die Angestellten im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern vom 26. Februar 1997 - gültig ab 1. Januar 1997

Zwischen
dem Verband Bayerischer Zeitungsverleger e.V., einerseits
und
der Industriegewerkschaft Medien,
Druck und Papier Publizistik und Kunst,
Landesbezirk Bayern,
andererseits

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt:

(a) räumlich: für das Land Bayern,
(b) fachlich: für das Zeitungsverlagsgewerbe,
(c) persönlich: für alle Arbeitnehmer, die eine angestelltenversicherungspflichtige Tätigkeit im Sinne des § 5 AnVG ausüben (mit Ausnahme der Redakteure und Volontäre) sowie für die in kaufmännischen Berufen Auszubildenden.

(2) Ist ein Angestellter sowohl für die Verlagsabteilung wie für die Druckerei eines Verlagsunternehmens tätig und läßt sich seine Tarifzugehörigkeit weder zwischen ihm und der Verlagsleitung vereinbaren noch aus der Organisation des Betriebes entnehmen, so entscheidet für seine Tarifzugehörigkeit seine überwiegende Tätigkeit.

§ 2
Allgemeine Bestimmungen

(1) Die Gehaltsgruppen und ihre nominelle Höhe werden in einem besonderen Gehaltstarifvertrag festgelegt.

(2) Angestellten, die zu Arbeitstagungen, beruflichen, gewerkschaftlichen oder anderen Lehrgängen mit dem Ziel weiterer Aus- oder Fortbildung von einem oder beiden Tarifpartnern einberufen werden, ist die hierfür erforderliche unbezahlte Freizeit zu gewähren, soweit es die betrieblichen Verhältnisse ermöglichen.

§ 2a
Gesundheitsschutz

(1) Die Tarifvertragsparteien verpflichten die Unternehmen zu folgender Zielsetzung: Von Arbeitsstoffen, Geräten bzw. Maschinen dürfen keine Gefahren für Leben und Gesundheit einschließlich der Arbeitskraft von Beschäftigten ausgehen.

(2) Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, daß er die eingesetzten oder geplanten Geräte bzw. Maschinen und Arbeitsstoffe auf Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie auf gesundheitsgefährdende Belastungen überprüfen läßt. Zur Vermeidung oder Beseitigung gesundheitlicher Gefahren und gesundheitsgefährdender Belastungen kann der Betriebsrat geeignete Vorkehrungen verlangen.

(3) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten vor Arbeitsaufnahme sowie bei Veränderungen des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsumgebung, mindestens aber einmal jährlich über Unfall- und Gesundheitsgefahren, über besondere Belastungen sowie die hiergegen ergriffenen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu informieren. Insbesondere hat er jedem Angestellten eine Liste mit den Gefahrstoffen 1), die in der jeweiligen Abteilung zur Anwendung kommen einschließlich der entsprechenden Sicherheitsdatenblätter auszuhändigen.

(4) Die Angestellten können einzeln oder gemeinsam im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes Beschwerde[2)] einlegen, wenn die Arbeit nach ihrer Auffassung

- nicht menschengerecht gestaltet ist
- die freie Entfaltung der Persönlichkeit behindert (§ 75 Abs. 2 BetrVG i.V. m. § 84 BetrVG) oder
- wenn arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bestehen[3)].

Die Beschwerde richtet sich an den Arbeitgeber und den Betriebsrat. Der Betriebsrat wirkt beim Arbeitgeber auf Abhilfe hin, wenn er die Beschwerde für berechtigt erachtet. Die Angestellten haben das Recht, sich in Fragen der Unfall- und Gesundheitsgefährdung an die Berufsgenossenschaft oder die Gewerbeaufsicht oder andere Behörden oder an von diesen anerkannte Fachleute und/oder Institutionen zu wenden, nachdem sie sich erfolglos an den Arbeitgeber gewandt haben.

§ 3
Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden.

Ist in einer Arbeitsordnung oder durch Betriebsvereinbarung eine kürzere Arbeitszeit festgelegt, gilt diese als betriebsübliche Arbeitszeit.

(2) Die durch Verkürzung der Wochenarbeitszeit entstehende Freizeit ist auf der Basis einer Quartals-, Halbjahres- oder Jahresplanung, die jeweils rechtzeitig durch Betriebsvereinbarung zu regeln ist, wie folgt zu verteilen:

Protokollnotiz zu § 2a:

1) Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, daß unter Gefahrstoffen vorrangig diejenigen zu verstehen sind, die von der zuständigen Berufsgenossenschaft, den zuständigen Behörden oder anderen zuständigen Stellen als solche bekanntgegeben sind.

2) Zur Wahrnehmung des Beschwerderechts müssen in der Nähe jedes Arbeitsplatzes, mindestens jedoch in jeder Abteilung, vorgedruckte Beschwerdescheine ausliegen.

3) Dies gilt insbesondere, wenn dem Gesundheitsschutz dienende Bestimmungen in Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen sowie in sonstigen Schutzregelungen nicht beachtet werden.

(a) Verteilung gleichmäßig (ergibt 35 Stunden pro Woche),
oder

(b) bezahlte Freistellung in Stunden[1], verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres,
oder

(c) bezahlte Freistellung in Tagen, verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres
oder

(d) Kombination aus b) bis c).

Bei den Alternativen b) bis d) sind Auftragslage und Beschäftigungssituation des Betriebes vorrangig zu berücksichtigen.

Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beträgt die durch Verkürzung der Wochenarbeitszeit entstehende Freizeit bei Berechnung nach Tagen (c) für ein Jahr 30 Tage. In Betrieben mit für die Angestellten günstigeren Regelungen haben diese Vorrang.

Fällt einer dieser freien Tage mit Zeiten einer Krankheit oder einer Abwesenheit aus sonstigen Gründen (z. B. § 13 MTV) zusammen, so ist er verbraucht.

Fällt einer dieser freien Tage mit Zeiten des Tarifurlaubs zusammen, so wird der Tarifurlaub insoweit nicht verbraucht.

Die freien Tage sind innerhalb eines Jahres abzunehmen, andernfalls verfallen sie.

(3) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist für den einzelnen Angestellten auf 5 Tage von Montag bis Freitag zu verteilen.

Eine am Freitagabend begonnene Nachtschicht ist keine Samstagsarbeit.

(4) Für Angestellte, die mit der Produktion (einschließlich Weiterverarbeitung und Versand) von Zeitungen beschäftigt sind, kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat gemäß Betriebsverfassungsgesetz die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichend vereinbart werden.

Regelmäßige Arbeit am Samstag ist nur zur Produktion (einschließlich Weiterverarbeitung und Versand) von Zeitungen, die am Samstag oder Sonntag erscheinen, zulässig. Samstagsarbeit zur Produktion (einschließlich Weiterverarbeitung und Versand) von Zeitungen, die montags erscheinen, kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden; in diesem Fall kann die Zustimmung des Betriebsrats durch die Einigungsstelle nicht ersetzt werden.

Satz 1 gilt entsprechend für einzelne Angestellte oder Gruppen von Angestellten, die mit der Bewachung der Betriebsanlagen, Überwachung der Versorgungsanlagen oder der Instandsetzung/Reparatur bzw. Wartung von Betriebsmitteln[2] beschäftigt sind.

Protokollnotiz 1 und 2 zu § 3:

[1] Im Falle des Buchstaben b) errechnet sich die bezahlte Freistellung in Stunden wie folgt:
– ab 01.05.1995 aus der Differenz von 36,5 Stunden zu 35 Stunden.

[2] Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, daß unter „Wartung von Betriebsmitteln" in § 3 Ziffer 4 nicht Arbeiten der Systempflege, Archivierung, Konverterpflege u.ä. Bedienungsarbeiten im EDV-Bereich gehören.

(5) Abweichend von Ziffern 3 und 4 gilt folgendes:

Für einzelne Angestellte oder Gruppen von Angestellten, die nicht direkt mit der Produktion von Zeitungen beschäftigt sind, gelten die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages vorhandenen betrieblichen Regelungen bezüglich der regelmäßigen Samstagsarbeit nach Art und Umfang fort. Diese sind in einer gemeinsamen schriftlichen Erklärung von Arbeitgeber und Betriebsrat festzustellen. Darüber hinaus kann für einzelne Angestellte oder Gruppen von Angestellten, die nicht direkt mit der Produktion von Zeitungen beschäftigt sind, notwendige regelmäßige Samstagsarbeit mit dem Betriebsrat gemäß Betriebsverfassungsgesetz vereinbart werden

- für Poststellen;
- für Telefon-, Fernschreib- und Telefaxdienste u.ä.;
- für Vertriebsarbeiten im Zusammenhang mit der Auslieferung von Zeitungen;
- für Verkauf inkl. Verkaufsberatung in Geschäftsstellen oder Schalterhallen bzw. an vergleichbaren Arbeitsplätzen;
- zur Auftragsannahme (ohne technische Herstellung), d. h. für Maßnahmen, um zum Vertragsabschluß mit dem Kunden zu kommen, auch unter Verwendung moderner Betriebsmittel (z.B. Terminals);
- zur Nachrichtenaufnahme sowie für Sekretariatsarbeiten in der Redaktion[3)] (Jourdienst);
- im Leserdienst einschließlich Kundenwerbung im Außendienst;

Angestellte, die regelmäßig an fünf Tagen einschließlich an Samstagen arbeiten, haben am vorhergehenden Sonntag und Montag arbeitsfrei. In Ausnahmefällen kann auf Wunsch des einzelnen Angestellten unter Mitwirkung des Betriebsrates eine abweichende Regelung erfolgen.

(6) Die Arbeit am Samstag endet spätestens um 13.00 Uhr außer bei Arbeiten für Zeitungen, die am Samstag oder Sonntag erscheinen.

In Geschäftsstelle und Schalterhallen endet die Arbeitszeit am Samstag spätestens um 16.00 Uhr, an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten spätestens um 18.00 Uhr.

(7) Für den einzelnen Angestellten bleibt es bei der 5 Tage-Woche.

Bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Tage je Woche sollen die zwei arbeitsfreien Tage zusammenhängend gewährt werden. Bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse kann davon abgewichen werden.

(8) Hinsichtlich der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen bleibt es bei den gesetzlichen Regelungen.

(9) Arbeitszeitverteilungspläne über mehrere Wochen sind zulässig.

Protokollnotiz 3 zu § 3:

3) Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, daß damit keine Verlagerung der bisher üblichen Sonntagsarbeit in der Redaktion auf den Samstag erfolgen darf.

Arbeitszeitverteilungspläne mit ungleichmäßiger Verteilung der Tages- und/oder Wochenarbeitszeit sind aus betrieblichen Gründen zulässig.

Jede abweichende Arbeitszeitverteilung ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen.

Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage innerhalb der Woche muß sie, sofern die Wochenarbeitszeit gleichbleibend vereinbart wird, an den gleichen Tagen jeder Woche gleich sein.

Wird die Arbeitszeit über mehrere Wochen unterschiedlich verteilt, so ist die über die tarifliche Wochenarbeitszeit hinausgehende Zeit vorrangig durch volle freie Tage auszugleichen.

Bei jeder Art der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit darf an keinem Tag die Höchstarbeitszeit von 10 Stunden überschritten werden.

(10) Aufgrund besonderer betrieblicher Verhältnisse kann Arbeitsbeginn und -ende in verschiedenen Betriebsabteilungen unterschiedlich sein. Ob es sich um eine Abteilung im Sinne dieser Bestimmung handelt, entscheidet sich nicht nach der Anzahl der in der betreffenden Abteilung beschäftigten Angestellten, sondern danach, ob die Betriebsabteilung im Rahmen des Gesamtbetriebes nach ihrer Aufgabenstellung eine technische oder wirtschaftliche Einheit darstellt.

(11) Für fachfremde Angestellte oder bei Angestellten mit Aufgaben, in deren Arbeitszeit wesentliche Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit einzelvertraglich vereinbart oder geändert werden (z.B. Pförtner, Kraftfahrer, Werkschutz).

Damit ist die Möglichkeit geschaffen, die tägliche Arbeitszeit für die hier aufgeführten Gruppen von Angestellten zu verlängern, jedoch nicht über 12 Stunden täglich hinaus. Für diese verlängerte Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge. Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang liegt dann vor, wenn mindestens 1/3 der festgesetzten Arbeitszeit nur in Anwesenheit am Arbeitsplatz besteht.

Die tarifvertraglichen Bestimmungen über die sonstigen Zuschläge sind auf die genannten Angestelltengruppen bei Arbeitsbereitschaft im Sinne dieser Ziffer nicht in allen Fällen anwendbar. Hierüber sind einzelvertragliche Vereinbarungen zu treffen.

(12) Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit liegt innerhalb der Zeitspanne von 6.00 bis 18.00 Uhr bzw. 7.00 bis 19.00 Uhr.

(13) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

(14) An den Tagen vor Ostern, Pfingsten, Weihnachten und Neujahr endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr; die dadurch ausfallende Arbeitszeit gilt als abgeleistet. An diesen Tagen entfällt eine etwaige Mittagspause.

(15) Angestellte, die in Ausnahmefällen zu Arbeiten an ihren arbeitsfreien Tagen herangezogen werden, haben Anspruch auf eine Vergütung von wenigstens drei Stunden.

(16) Die täglichen Pausen betragen insgesamt 1/2 Stunde, soweit gesetzliche und tarifvertragliche Bestimmungen nichts anderes vorschreiben. Im Interesse der Beschäftigten oder aus betrieblichen Gründen ist eine Verlängerung der Pausen mit Zustimmung des Betriebsrates bis zu höchstens 2 Stunden zulässig. In keinem Fall darf eine Verlängerung oder Verrechnung von Pausenzeiten mit tarifvertraglichen Arbeitszeitverkürzungen erfolgen.

§ 3a
Teilzeitarbeit

(1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Angestellten vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche Wochenarbeitszeit unterschreitet.

Um Überstunden zu vermeiden oder termingebundene Aufträge zu bewältigen, ist es zur Entlastung des Arbeitsmarktes zulässig, zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen und mit diesen eine von der betriebs- oder abteilungsüblichen Arbeitszeit abweichende kürzere Arbeitszeit zu vereinbaren. Das gleiche gilt auch für Teilzeitbeschäftigte in sonstigen Fällen.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt grundsätzlich mindestens 20 Stunden 1); Ausnahmen aus betrieblichen Gründen oder auf eigenen Wunsch des Angestellten sind zulässig.

(2) Die Dauer der Arbeitszeit ist vertraglich zu vereinbaren.

(3) Bei Arbeit auf Abruf soll der Arbeitgeber dem Angestellten mindestens 4 Tage im voraus den Arbeitsantritt und die Lage der Arbeitszeit mitteilen. Bestehende günstigere betriebliche Regelungen gelten weiter.

(4) Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen haben Teilzeitbeschäftigte bei entsprechender Eignung Vorrang. Dies gilt nicht, wenn ein Arbeitsplatz mit Beschäftigten besetzt werden soll, deren bisheriger Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen wegfällt, bzw. wenn dies zu erwarten ist.

(5) Für Vollzeitbeschäftigte kann für die Dauer bis zu 4 Jahren eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit vereinbart werden, wenn die Kindererziehung oder die Pflege erkrankter Familienangehöriger dies erfordern.

(6) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages haben auch Geltung für Teilzeitbeschäftigte nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung.

§ 4
Freischichten und freie Arbeitstage

(1) Angestellte, die ständig in gleichmäßig verteilter Wechselschicht arbeiten oder ständig Nachtarbeit leisten, erhalten für jeweils 4 Kalendermonate erbrachter Arbeitsleistung eine Freischicht.

Für die Freischichten wird das Durchschnittsgehalt fortgezahlt. Dieses errechnet sich entsprechend § 11 Ziffer 1 Buchstabe a).

(2) Angestellte, die zu Beginn des Kalenderjahres das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten pro Kalenderjahr zwei freie Arbeitstage unter Fortzahlung des Durchschnittsgehaltes (§ 11 Ziffer 1 Buchstabe a).

Protokollnotiz zu § 3a:

1) Bisherige Verträge mit kürzerer wöchentlicher Arbeitszeit, die bereits vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages abgeschlossen worden sind, bleiben bestehen. Die davon betroffenen Angestellten haben bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit längerer Arbeitszeit bei entsprechender Eignung Vorrang.

(3) Die Ansprüche auf Freischichten und freie Tage sind grundsätzlich unverzüglich nach ihrer Entstehung zu erfüllen. Bei der Inanspruchnahme ist auf betriebliche Belange Rücksicht zu nehmen. In Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Angestellten können die jährlichen Ansprüche auch zusammenhängend gewährt werden. In diesem Fall ist der Zeitpunkt der Inanspruchnahme 6 Monate vorher anzumelden. Eine Abgeltung der Ansprüche ist unzulässig.

§ 5
Mehrarbeit

(1) Mehrarbeit ist jede über die Dauer der betrieblich vereinbarten täglichen Arbeitszeit(§ 3 Ziffer 13) hinausgehende Arbeit. Sie ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Auf Wunsch oder mit Einverständnis des Angestellten vor- oder nachgeholte Fehlstunden sind keine Mehrarbeit.

Die Anordnung von Mehrarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrates, soweit § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG es vorschreibt. Sie ist möglichst frühzeitig anzusagen.

Jede Mehrarbeitsstunde ist mit 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes und entsprechendem Zuschlag zu bezahlen.

(2) Die Zuschläge für Mehrarbeit betragen:

bei Tagschicht oder Frühschicht	30%	
bei Spätschicht	50%	
bei Nachtschicht	75%	(§ 8 Ziffer 1).

Eine Schicht gilt als Spätschicht, wenn sie in der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit (§ 3 Ziffer 12) beginnt und in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit endet.

Eine Schicht gilt als Nachtschicht, wenn sie in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit beginnt und endet. Um jedoch eine unbillige Auswirkung dieser Vorschrift zu verhindern, gilt die Arbeitszeit auch dann als mit Beginn und Ende innerhalb der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit liegend, wenn bei einer Nachtschicht das Ende der Schicht bis zu 3 Stunden in die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit hineinragt.

Maßgebend für die Errechnung der Mehrarbeitszuschläge ist die vereinbarte Arbeitszeit, für die der betreffende Angestellte an diesem Tage eingeteilt war. Dabei ist es unerheblich, ob diese Mehrarbeit vor oder nach der vereinbarten Arbeitszeit dieses Tages geleistet wird.

(3) Wird an einem sonst arbeitsfreien Werktag über die vereinbarte Arbeitszeit (§ 3 Ziffer 13) hinaus gearbeitet, ist jede geleistete Arbeitsstunde als Mehrarbeitsstunde gemäß Ziffer 2 abzugelten. Dabei ist in der Regel ein Mehrarbeitszuschlag von 30% zu bezahlen. Beginnt diese Mehrarbeit in der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit, endet sie jedoch in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit, ist ein Zuschlag von 50% zu bezahlen. Beginnt und endet diese Mehrarbeit in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit, ist ein Zuschlag von 75% zu bezahlen.

(4) Bei Teilzeitbeschäftigten gelten diejenigen Arbeitsstunden als Mehrarbeitsstunden, welche über die für den Betrieb oder die betreffende Abteilung geltende tägliche Arbeitszeit hinausgehen.

(5) Mehrarbeitsstunden können in Geld oder Freizeit unter Beachtung der Mehrarbeitszuschläge im Zeitraum von 4 Wochen abgegolten werden.

(6) Einzelvertragliche Vereinbarungen zur pauschalen Abgeltung von Ansprüchen aus Mehrarbeit sind zulässig. Der Betrag der Pauschale muß im Durchschnitt den Betrag erreichen, der sich bei Einzelberechnung der Mehrarbeit ergeben würde. Die Pauschale ist bei Veränderung der Voraussetzungen zu überprüfen und neu zu vereinbaren. Die Pauschale ist gesondert auszuweisen.

(7) Zur Bewältigung betrieblicher Probleme bei Einführung der 35-Stunden-Woche ab 1. Mai 1995 können Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren, daß der/die Beschäftigte für bis zu 10 Überstunden pro Kalendermonat keine Überstundenzuschläge gemäß § 5 MTV für gewerbliche Arbeitnehmer bzw. für die Angestellten erhalten. Im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle verbindlich. Diese Regelung tritt am 1. Mai 1995 in Kraft und entfällt spätestens am 31. Oktober 1996.

§ 6
Nachtarbeit

(1) Nachtarbeit ist die zwischen 18.00 und 6.00 Uhr bzw. 19.00 und 7.00 Uhr geleistete Arbeit (§ 3 Ziffer 12).

(2) Der Nachtarbeitszuschlag für die Stunden von Beginn der Nachtarbeit bis 24.00 Uhr beträgt 33% (§ 8 Ziffer 1).

Der Nachtarbeitszuschlag für die Stunden von 24.00 Uhr bis zum Ende der Nachtarbeitszeit beträgt 52% (§ 8 Ziffer 1).

§ 7
Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Für jede Stunde Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist

bei Tagschicht	ein Zuschlag von 30%
bei Spätschicht (§ 5 Ziffer 2)	ein Zuschlag von 65%
bei Nachtschicht (§ 5 Ziffer 2)	ein Zuschlag von 85%

auf 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes (§ 8 Ziffer 1) zu zahlen.

Eine Minderung bisher gezahlter höherer betrieblicher Samstagszuschläge findet aus Anlaß der Einführung tarifvertraglicher Samstagszuschläge nicht statt. Betriebliche Leistungen für Samstagsarbeit können angerechnet werden. Zuschläge für Samstagsarbeit können in beiderseitigem Einvernehmen auch in Freizeit abgegolten werden.

(2) Sonn- und Feiertagsarbeit sind Arbeitsstunden in der Zeit von 6.00 bis 6.00 Uhr des folgenden Tages.

(3) Der Sonntagszuschlag beträgt 115 Prozent. Der Feiertagszuschlag beträgt - auch wenn der Feiertag auf einen Sonntag fällt - 170 Prozent (§ 8 Ziffer 1).

(4) Für Feiertagsarbeit ohne entsprechenden Ausgleich durch Freizeit ist außer dem Zuschlag ein 1/152 des vereinbarten Monatsgehalts für jede geleistete Arbeitsstunde zu bezahlen.

(5) Bei Sonn- oder Feiertagsarbeit sind mindestens zwei Stunden zu entlohnen, auch wenn die Beschäftigung kürzere Zeit dauern sollte.

(6) Bei regelmäßig erscheinenden Zeitungen und Zeitschriften, die am Sonntag oder in der Nacht vom Sonntag zum Montag hergestellt werden, ist an alle mit der unmittelbaren Herstellung[1] beschäftigten Angestellten eine Antrittsgebühr in Höhe von 4,6 Prozent des tariflichen Monatsgehaltes zu bezahlen; bei einer Arbeitszeit von 3 Stunden oder weniger beträgt die Antrittsgebühr 2,3 Prozent des tariflichen Monatsgehaltes (§ 8 Ziffer 1).

Dieser Absatz findet auch Anwendung auf Arbeit an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt und auf Arbeit in der Nacht von einem solchen Feiertag zum nächsten Tag.

Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag oder fallen zwei Feiertage auf einen Tag, wird die Antrittsgebühr nur einmal bezahlt.

Die Antrittsgebühr ist ein Sonn- und Feiertagszuschlag.

Ist in der jetzigen Effektivbezahlung bereits eine Antrittsgebühr direkt oder indirekt enthalten, kann diese angerechnet werden.

Im übrigen gelten die Durchführungsbestimmungen in Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.

§ 8
Errechnung und Zusammentreffen von Zuschlägen

(1) Die Zuschläge werden aus 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes berechnet. Das vereinbarte Monatsgehalt errechnet sich aus dem tariflichen Gehalt zuzüglich Leistungszulage und sonstiger übertariflicher Bezahlung ohne tarifliche Zuschläge jeder Art.

(2) Zuschläge für Mehrarbeit werden nicht neben Zuschlägen für Nachtarbeit bezahlt. Ist der Mehrarbeitszuschlag jedoch höher als der Nachtarbeitszuschlag, so wird er neben dem Nachtarbeitszuschlag bezahlt, allerdings nur in der Höhe der Differenz beider Zuschläge.

(3) Zuschläge für Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, Sonn- und Feiertagsarbeit werden nicht nebeneinander bezahlt, vielmehr besteht nur Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag.

(4) Zuschläge für Feiertagsarbeit werden nur einmal bezahlt, wenn zwei Feiertage auf einen Tag fallen.

Protokollnotiz zu § 7:

[1] Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, daß der Begriff „unmittelbare Herstellung" nicht als Einschränkung im Sinne von technischer Herstellung zu verstehen ist.

(5) Zuschläge für Mehrarbeit werden nicht neben den Zuschlägen für Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, Sonn- oder Feiertagsarbeit bezahlt. Wird jedoch an Sonn- oder Feiertagen länger als betrieblich vereinbart gearbeitet, ist für diese zusätzliche Arbeitszeit neben dem Zuschlag für Sonn- oder Feiertagsarbeit (unter Beachtung von Ziffer 2) der jeweilige Mehrarbeitszuschlag zu bezahlen.

(6) Zuschläge für Nachtarbeit werden neben den Zuschlägen für Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, Sonn- und Feiertagsarbeit bezahlt.

§ 9
Tarifliche Jahresleistung

(1) Die Angestellten und Auszubildenden erhalten eine tarifliche Jahresleistung in Höhe von 95% des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen tariflichen Monatsgehaltes bzw. der tariflichen monatlichen Ausbildungsvergütung.

(2) Voraussetzung für den vollen Anspruch ist ein ungekündigtes Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis, das seit dem 4. Januar bis einschließlich 31. Dezember des laufenden Fälligkeitsjahres besteht.

Angestellte bzw. Auszubildende, deren Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis nach dem 4. Januar des laufenden Fälligkeitsjahres beginnt und die die Probezeit bestehen, erhalten für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens ihres Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses 1/12 der tariflichen Jahresleistung.

(3) Angestellte bzw. Auszubildende, deren Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis kraft Gesetzes oder durch Vereinbarung während des ganzen Kalenderjahres ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Anstellungs- bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr jedoch nur zeitweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

(4) Angestellte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit bzw. wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheiden, erhalten eine anteilige Leistung, auch wenn das Anstellungsverhältnis am 31. Dezember nicht mehr besteht. In diesen Fällen wird die Auszahlung der Jahresleistung fällig mit dem Tage der Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

(5) Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung haben die betreffenden Angestellten Anspruch auf eine anteilige Jahresleistung.

Dies gilt nicht bei arbeitgeberseitiger Kündigung aus wichtigem Grund und bei verhaltensbedingter Kündigung, es sei denn, die Kündigung erweist sich als unwirksam.

Ebenfalls Anspruch auf eine anteilige Jahresleistung haben Angestellte nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit, wenn das Anstellungsverhältnis aufgrund eigener Kündigung endet.

(6) Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung nach dem Verhältnis ihrer vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit. Befristet beschäftigte Angestellte erhalten eine anteilige Jahresleistung, sofern das Anstellungsverhältnis 6 Monate bestanden hat.

(7) Die Auszahlung der Jahresleistung ist spätestens am 31. Dezember eines jeden Jahres fällig. Der Auszahlungszeitpunkt wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt. Frühere Auszahlungen gelten als Vorschuß.

(8) Die tarifliche Jahresleistung bleibt bei der Berechnung aller tariflichen und gesetzlichen Durchschnittsentgelte und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz. Die tarifliche Jahresleistung gilt als einmalige Leistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

(9) Während des Fälligkeitsjahres aufgrund vom Arbeitgeber festgelegter oder vereinbarter Regelung bereits bezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, wie zum Beispiel Jahresabschlußvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld und ähnliches können auf diese tarifliche Jahresleistung angerechnet werden. Das bedeutet, daß jedoch mindestens der aufgrund dieser tarifvertraglichen Vereinbarung für das jeweilige Jahr vorgesehene Betrag gezahlt werden muß. Durch diese tarifvertragliche Regelung über Jahresleistungen entstehen bis zu deren Höhe keine Doppelansprüche. Andererseits werden von dieser tarifvertraglichen Regelung Jahresleistungen aufgrund betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarung nicht berührt, soweit sie in ihrer Höhe die tariflichen Jahresleistungen übersteigen.

(10) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Auszahlung der Jahresleistung bis zum 31. März des Folgejahres verschoben werden.

Dasselbe gilt in Betrieben bis zu 35 Beschäftigten für den teilweisen Entfall der Jahresleistung, die mindestens 60 % des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen tariflichen Monatsgehaltes betragen muß. Voraussetzung ist, daß im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgen und die Maßnahme nur einmal innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren durchgeführt wird.

Vorstehende Regelungen können auch in Betrieben durchgeführt werden, die nicht betriebsratsfähig sind oder wo zur Zeit kein Betriebsrat gebildet ist. Entsprechende betriebliche Regelungen erfolgen nach Zustimmung der Belegschaft.

(11) Für die Auslegung des § 9 ist die Anlage 2 verbindlich.

§ 10
Urlaub

(1) Jeder Angestellte und Auszubildende hat Anspruch auf Gewährung eines Erholungsurlaubs unter Fortzahlung des vereinbarten Gehalts bzw. der Ausbildungsvergütung. Der erste volle Urlaubsanspruch kann nach sechsmonatiger Beschäftigung geltend gemacht werden.

(2) Der tarifliche Jahresurlaub beträgt 30 Urlaubstage. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(3) Bei der Gesamterrechnung des Urlaubs werden 5 Tage, an denen der betreffende Angestellte normalerweise arbeitet, je Urlaubswoche als Urlaubstage gerechnet. Gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.

Für Angestellte, die nicht regelmäßig von Montag bis Freitag arbeiten, oder für die Arbeitszeitverteilungspläne über mehrere Wochen vereinbart sind, muß im voraus festgelegt werden, welche Tage der Woche während des Urlaubs nicht als tarifliche Urlaubstage zählen, gleichwohl aber arbeitsfrei bleiben. Diese Festlegung erfolgt im Rahmen der Urlaubsgrundsätze gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

(4) Die zeitliche Festsetzung des Urlaubs richtet sich nach den betrieblichen Verhältnissen, wobei auf die Wünsche des Angestellten soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen ist.

(5) Für jeden Monat Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb entsteht Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs; der während eines Urlaubsjahres bereits gewährte Jahresurlaub ist ein Vorgriff für die dem Urlaub folgenden Monate.

Für angefangene Monate gilt folgende Regelung: Für acht Arbeitstage ist ein Urlaubstag, für mehr als acht bis zur Hälfte der Arbeitstage des Monats sind zwei Urlaubstage zu gewähren. Für mehr als die Hälfte der Arbeitstage eines Monats besteht Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs. Bei der Zwölftelung sich ergebende Bruchteile von weniger als 1/2 Tag sind auf 1/2 Tag, Bruchteile von mehr als 1/2 Tag sind auf einen ganzen Tag aufzurunden.

(6) Eine Abgeltung des Urlaubs ist grundsätzlich nicht zulässig. Kann infolge Kündigung oder Beendigung des Angestelltenverhältnisses der Urlaub nicht mehr voll gewährt werden, ist Abgeltung des Urlaubs gestattet.

(7) Während des Urlaubs bescheinigte Krankheitstage werden auf den Urlaub nicht angegerechnet.

(8) Dem ausscheidenden Angestellten ist eine Bescheinigung über den im Austrittsjahr gewährten Urlaub auszuhändigen.

(9) Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (31. März), es sei denn, daß er nachweislich erfolglos geltend gemacht wurde.

§ 11
Urlaubsbezahlung

(1) Die Urlaubsbezahlung, bestehend aus der Fortzahlung des vereinbarten Monatsgehalts bzw. der Ausbildungsvergütung (a) und dem zusätzlichen Urlaubsgeld (b) erfolgt vor Antritt des Urlaubs.

(a) Grundlage für die Berechnung des Durchschnittsgehaltes ist der Durchschnittsverdienst der drei vollen letzten Gehaltsabrechnungsmonate, die dem Monat, in dem der Urlaub beginnt, vorausgehen. Die Mehrarbeitsbezahlung (einschließlich tariflicher Mehrarbeitszuschläge und etwaiger pauschalierter Mehrarbeitsvergütung), etwaige Zuschläge für Feiertagsarbeit sowie Antrittsgebühren bleiben unberücksichtigt.

    Während des Urlaubs eintretende Gehaltserhöhungen werden entsprechend berücksichtigt.

(b) Jedem Angestellten und Auszubildenden wird zum Gehalt bzw. zur Ausbildungsvergütung ein zusätzliches Urlaubsgeld für jeden tariflichen und gesetzlichen Urlaubstag bezahlt.

Das zusätzliche Urlaubsgeld pro Urlaubstag beträgt 50% des vereinbarten Monatsgehaltes bzw. der Ausbildungsvergütung geteilt durch 22.

(2) Im Falle des Ausscheidens eines Angestellten während des Urlaubsjahres kann die zuviel gewährte Urlaubsbezahlung bei der Endabrechnung einbehalten bzw. zurückgefordert werden, wenn das Ausscheiden aufgrund einer nicht durch das Verhalten des Arbeitgebers bedingten Kündigung des Angestellten oder aufgrund einer vom Angestellten verschuldeten fristlosen Entlassung erfolgt.

§ 12
Gehaltszahlung im Sterbefall

(1) Hinterläßt ein Angestellter bei seinem Tode einen unterhaltsberechtigten Ehegatten und/oder unterhaltsberechtigte Kinder unter 21 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht beendet ist, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und außerdem nach folgender Staffelung zu zahlen:

nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit

(a) von	1 bis 5 Jahren:	1 Monatsverdienst,
(b) von	6 bis 10 Jahren:	2 Monatsverdienste,
(c) von mehr als	10 Jahren:	3 Monatsverdienste.

Beim Tod durch Arbeitsunfall entfällt die Wartezeit von einem Jahr im Sinne von Buchstabe a).

Bei Tod infolge eines Unfalles im Betrieb werden unabhängig von der Betriebszugehörigkeit über den Sterbemonat hinaus drei Monatsgehälter bezahlt.

(2) Bei einem ledigen Angestellten wird die Auszahlung des Gehaltes nach dessen Tod in gleicher Weise auch auf die Eltern des Verstorbenen ausgedehnt, wenn er deren überwiegender Ernährer war.

(3) Leistungen auf Grund betrieblicher oder einzelvertraglicher Zusagen sowie Leistungen betrieblicher Unterstützungskassen für den Todesfall (Hinterbliebenenrenten u.ä.) dürfen in den betreffenden Zeiträumen auf die Leistungen nach den Ziffern 1 und 2 angerechnet werden, falls nicht der Angestellte zu diesen Kassen Beiträge geleistet hat.

(4) Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Zahlung an einen der Anspruchsberechtigten erfüllt.

§ 13
Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen

(1) Das Gehalt wird weitergezahlt:

(a) bei Verhinderung an der Arbeitsleistung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit gemäß der folgenden Ziffer 2 Buchstabe a) bis d);

(b) bei Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen gemäß der folgenden Ziffer 2 Buchstabe e) - g).

Der Angestellte hat den Grund und die voraussichtliche Dauer der Verhinderung unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen und auf Verlangen möglichst innerhalb der Arbeitszeit des betreffenden Tages nachzuweisen.

(2) Als zu entschädigende Verhinderung an der Arbeitsleistung (Buchstabe a) bis d)) und als persönliche Gründe zur Freistellung von der Arbeit unter Bezahlung der Fehlstunden (Buchstabe e) bis g)) werden angesehen:

(a) Inanspruchnahme eines Arztes bei plötzlicher ernster Erkrankung oder die plötzliche ernste Erkrankung eines Angestellten am Arbeitsplatz während der Spät- oder Nachtschicht.

(b) Amtsärztlich, vertrauensärztlich oder durch Versicherungsträger, Versorgungsämter und Fürsorgeämter angeordnete Untersuchungen.

(c) Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, z.B. Anzeigen beim Standesamt in Heiratsfällen (soweit persönliches Erscheinen erforderlich ist), in Geburts- und Todesfällen, Erscheinen auf Vorladung bei Gerichten und Behörden, außer wenn der Angestellte Partei, Beschuldigter oder in ähnlicher Weise beteiligt ist.

(d) Mitwirkung bei öffentlichen Wahlen, die Ausübung des Schöffen- oder Geschworenenamtes, des Beisitzeramtes bei den Arbeitsgerichten sowie bei den nach dem Sozialgerichtsgesetz errichteten Widerspruchsstellen und Sozialgerichten, den Prüfämtern für Wehrdienstverweigerer, den sozialen Fürsorgestellen, bei Tätigkeit als Prüfungsausschußmitglied, bei Tätigkeit im Katastropheneinsatz und im Feuerlöschdienst aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtung. Entsteht bei Schichtdienst durch die Wahrnehmung eines Ehrenamtes nach Satz 1 eine unzumutbare zeitliche Belastung, so ist der betroffene Angestellte während der Arbeitszeit desselben Tages in angemessenem Umfang von der Arbeit freizustellen.

(e) Tod von Kindern, des Vaters, der Mutter oder des Ehegatten für 2 Tage.

(f) eigene Heirat für 2 Tage.

(g) Niederkunft der Ehefrau für 2 Tage.

(3) In den Fällen der Ziffer 2 Buchstabe b), c) und d) besteht Anspruch auf Bezahlung der Differenz zwischen der für den Angestellten erzielbaren Höchstgrenze der von anderer Seite, z. B. Behörden, zu zahlenden Verdienstausfallentschädigung und dem Gehalt, das der Angestellte bei tatsächlicher Arbeitsleistung verdient hätte.

(4) Soweit in Ziffer 2 nichts anderes bestimmt ist, wird nur die Zeit angerechnet, die der Angestellte zur Erledigung der betreffenden Angelegenheit unbedingt benötigt. Bleibt der Angestellte darüber hinaus schuldhafterweise der Arbeit fern oder ist er zur Fortsetzung der Arbeit durch sein Verschulden nicht imstande, verliert er jeden Anspruch auf Gehaltsfortzahlung für die versäumte Zeit.

(5) Der Angestellte hat Anspruch auf Fortzahlung desjenigen Gehalts, das er im Falle von Arbeit verdient hätte. Dazu gehören auch Zuschläge aller Art sowie Mehrarbeitsvergütung.

(6) Ansprüche nach Ziffer 2 bestehen nur, wenn die Arbeitsverhinderung in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem verursachenden Ereignis steht. Diese Ansprüche bestehen nicht, wenn der Angestellte aus anderen Gründen nicht arbeitet (z.B. arbeitsfreie Tage, Sonntage, Feiertage, Krankheit, Urlaub) außer im Falle nach Ziffer 2 Buchstabe e).

(7) Bei Betriebsstörungen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat (in Fällen höherer Gewalt, Strommangel und dgl.) ist Gehalt für die an den Störungstagen ausfallende Arbeitszeit jeweils bis zu zwei Stunden zu bezahlen.

Während dieser Zeit dürfen die Angestellten auch mit anderen als sonst von ihnen verrichteten Arbeiten beschäftigt werden. Für eine über zwei Stunden an jedem Störungstag hinaus ausfallende Arbeitszeit besteht keine Gehaltszahlungspflicht.

(8) Für die Ziffern 2 und 7 gelten die Erläuterungen in der Anlage 3.

§ 14
Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Kur- und Heilverfahren

(1) Eine Erkrankung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Die ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit muß, sofern dies nicht unmöglich ist, innerhalb von drei Tagen vorliegen.

Entsprechendes gilt bei Beantragung oder Bewilligung eines Kur- oder Heilverfahrens durch einen Sozialversicherungsträger oder ein Versorgungsamt.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sowie während eines von einem Sozialversicherungsträger oder Versorgungsamt bewilligten Kur- oder Heilverfahrens einschließlich einer anschließenden Schonzeit, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden ist, wird das Arbeitsentgelt bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Angestelltenverhältnisses hinaus, unabhängig von § 4 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFGZ) bezahlt.

Als Arbeitsentgelt im Sinne von Satz 1 gilt abweichend von § 4 Abs. 1 aufgrund von § 4 Abs. 4 EFZG der Durchschnittsverdienst der letzten drei vollen abgerechneten Monate. Es kann auch ein längerer Zeitraum bis zu einem Jahr zugrunde gelegt werden, wenn hierüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung erfolgt.

Durch Betriebsvereinbarung kann auch geregelt werden, daß sich das Arbeitsentgelt danach berechnet, was der Arbeitnehmer verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte.

Bei der Berechnung des Arbeitsentgeltes bleiben bei beiden Berechnungsarten die Mehrarbeitszuschläge (einschließlich tariflicher Mehrarbeitszuschläge und etwaiger pauschalierter Mehrarbeitsvergütung), Zuschläge für geleistete Feiertagsarbeit, die Antrittsgebühr, Einmalzahlungen und Auslagen-Ersatzleistungen unberücksichtigt.

(3) Zum Ausgleich für die gesetzliche Absenkung des Krankengeldes von 80 % auf 70 % zahlt der Arbeitgeber bis zur Dauer von 3 Monaten über die Frist nach Ziffer 1 hinaus einen pauschalen Zuschuß zum Krankengeld in Höhe von 11,1 % des Nettokrankengeldes (Krankengeld abzüglich Sozialversicherungsbeiträge). Bei einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt bis zu DM 2.750.— in der Lohnsteuerklasse III, bis zu DM 2.050.— in der Lohnsteuerklasse II oder bis zu DM 1.500.— in der Lohnsteuerklasse I bzw. IV beträgt der Zuschuß 12,7 % des Nettokrankengeldes. Der Zuschuß wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

(4) Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

§ 15
Arbeiten an Bildschirmgeräten

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Angestellte, die mit Bildschirmgeräten arbeiten sollen, vor der Aufnahme einer solchen Tätigkeit augenärztlich - und, wenn sie dies wünschen, auch anderweitig medizinisch - auf ihre Eignung untersuchen zu lassen.

(2) Diese Untersuchung wird, soweit vorhanden, vom betriebsärztlichen Dienst vorgenommen oder von ihm veranlaßt.

(3) Die augenärztliche Untersuchung wird mit jährlichem Abstand durchgeführt, es sei denn, daß bei der jeweils vorhergehenden Untersuchung vom Arzt ein anderer Zeitraum festgelegt worden ist.

(4) Soweit es betriebsärztlich für erforderlich gehalten wird, Belastungen der Augen festzustellen, werden mit den augenärztlichen Untersuchungen auch Sehtests am Arbeitsplatz während eines normalen Arbeitstages verbunden.

(5) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 16
Anstellung, Probezeit, Aushilfe

(1) Bei der Einstellung ist ein schriftlicher Vertrag abzuschließen. In ihm sollen Aufgabengebiet, Aufgabenumfang, Gehaltsgruppe und gegebenenfalls Höhe und Zusammensetzung von Zulagen, pauschale Vergütung für Mehrarbeit, Dauer einer Probezeit, besonders vereinbarte Kündigungsfristen u. a., enthalten sein.

(2) Bei Anstellung zur Probe oder befristeten Anstellungsverhältnissen gelten die Bestimmungen der Ziffer 1 sinngemäß. Die Probezeit soll in der Regel drei Monate nicht überschreiten. Während der Probezeit kann bis zum letzten Tag der Probezeit beiderseits mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.

(3) Aushilfsarbeiten sollen mindestens 2 Wochen und dürfen nicht länger als 3 Monate andauern.

Soweit Angestellte mit oder ohne entsprechenden Entgeltfortzahlungsanspruch freigestellt sind oder ihr Arbeitsverhältnis ruht (z. B. Mutterschutz, Wehrdienst, Zivildienst u. a.), kann für die Dauer einer entsprechenden Freistellung oder des Ruhens des Anstellungsverhältnisses ein fest befristetes Aushilfs-Anstellungsverhältnis abgeschlossen werden.

(4) Hat der Arbeitgeber die persönliche Vorstellung eines Bewerbers verlangt, so hat er die notwendigen Kosten für die Reise und den Aufenthalt gegen Aushändigung der Belege zu ersetzen.

(5) Jedem Angestellten ist seitens der Geschäftsleitung, falls er selbst nicht im Besitz eines Abdruckes dieses Tarifvertrages ist, Einsicht in den Tarifvertrag zu gewähren.

§ 17
Kündigung

(1) Die Kündigung des Anstellungsverhältnisses bedarf der Schriftform. Auf Verlangen ist die Kündigung schriftlich zu begründen; dies gilt nicht für die Probezeit.

(2) Ist das Anstellungsverhältnis zur Aushilfe vereinbart, so beträgt die Kündigungsfrist während der ersten drei Monate zwei Wochen zum Monatsende.

(3) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen zum Quartalsende.

(4) Nach Kündigung des Anstellungsverhältnisses ist dem Angestellten angemessene Zeit zur Stellungssuche zu geben; eine Kürzung des Gehalts hierfür ist nicht statthaft.

(5) Das Anstellungsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, drei Monate nach Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat. Wenn aus Gründen, die nicht in der Person des Beschäftigten liegen, die Wartezeit oder die Voraussetzung für die Anrechnung von Ausfall- und/oder Ersatzzeiten in der Angestelltenversicherung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nicht erfüllt sind, müssen auf Verlangen des Angestellten Anschlußverträge von höchstens 2 Jahren geschlossen werden, sofern damit die Voraussetzungen für den Bezug des Altersruhegeldes bzw. für die Anrechnung der Ausfall- und/oder Ersatzzeiten erfüllt werden.

§ 18
Zeugnis

(1) Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer der Tätigkeit zu geben und sich auf Verlangen auch auf Führung und Leistung zu erstrecken.

(2) Nach Ausspruch der Kündigung hat der Angestellte Anspruch auf unverzügliche Aushändigung eines Zwischenzeugnisses, das er gegen Aushändigung des endgültigen Zeugnisses zurückzugeben hat.

§ 19
Ausschlußfristen

(1) Für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Anstellungsverhältnis gelten folgende Fristen:

(a) Ansprüche auf Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind innerhalb von einem Monat nach Vorliegen der Gehaltsabrechnung, in der sie zu berücksichtigen gewesen wären, geltend zu machen.

(b) Für die Geltendmachung sonstiger Ansprüche beträgt diese Frist drei Monate nach ihrer Fälligkeit.

(2) Im Falle des Ausscheidens müssen alle gegenseitigen Ansprüche spätestens einen Monat nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Eine etwaige Ablehnung muß schriftlich erfolgen.

(3) Wird die Erfüllung von Ansprüchen aus Ziffer 1 oder Ziffer 2 abgelehnt, müssen diese innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.

(4) Eine Geltendmachung nach Ablauf der vorstehenden Fristen ist ausgeschlossen.

(5) Stimmen ausgezahlte Gelder nicht mit dem in der Abrechnung bezeichneten Betrag überein, so ist dies unverzüglich zu beanstanden. Spätere Reklamationen braucht der Arbeitgeber nicht gelten zu lassen.

§ 20
Wahrung des Besitzstandes

Bisher aufgrund einzelvertraglicher Abmachungen bestehende günstigere Arbeitsbedingungen werden durch den Abschluß dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 21
Inkrafttreten und Vertragsdauer

(1) Dieser Manteltarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 1997 in Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann mit sechsmonatiger Frist zum Quartalsende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2000.

(3) Die Wochenarbeitszeit des § 3 Ziffern 1, 2 und 9 kann mit sechsmonatiger Frist zum Quartalsende gekündigt werden, erstmals zum 30. April 1998.

(4) Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

München, 26. Februar 1997

Verband Bayerischer Zeitungsverleger e. V.	Industriegewerkschaft Medien Druck und Papier, Publizistik und Kunst Landesbezirk Bayern
gez. Dr. Hermann Balle	gez. Walter Eßbauer
gez. Hanns-Jörg Dürrmeier	gez. Ruth Gruber

Anlage 1 (zu § 7 Ziffer 6)

1. Der Anspruch auf Antrittsgebühr steht denjenigen Angestellten zu, die in Sonntagsarbeit mit der Herstellung von regelmäßig erscheinenden Zeitungen oder Zeitschriften beschäftigt sind.

   Unter regelmäßig erscheinenden Zeitungen oder Zeitschriften sind solche zu verstehen, deren Erscheinen im voraus festgelegt ist und sich in einer bestimmten Periode wiederholt.

2. Bezüglich der Packer und aller mit dem Versand beschäftigten Arbeitnehmer in Zeitungsbetrieben wurde durch das von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Schiedsgericht am 17. August 1949 in Köln folgender Schiedsspruch gefällt:

   „Es wird festgestellt, daß der Wortlaut des Tarifvertrages vom 1. Juli 1949 nur die Auslegung zuläßt, daß die Herstellung einer Zeitung oder Zeitschrift im Sinne des § 6 Ziffer 6 a) - (jetzt § 7 Ziffer 5 a) - des Tarifvertrages abgeschlossen ist, wenn die Zeitung oder Zeitschrift die Druckmaschine verlassen hat. Packer und alle mit dem Versand beschäftigten Arbeitnehmer sind demnach nicht mit der Herstellung befaßt."

   Im Anschluß an die Verhandlungen des Schiedsgerichtes schlossen die anwesenden Vertreter der Tarifvertragsparteien folgende tarifliche Vereinbarung ab:

   „Soweit bisher an Packer oder sonstige Arbeitnehmer, die nicht mit der Herstellung der Zeitung oder Zeitschrift im Sinne des gefällten Spruches befaßt sind, eine Antrittsgebühr gezahlt worden ist, haben diese einen Anspruch auf Weitergewährung dieser gezahlten Antrittsgebühr in der gleichen Höhe."

3. Werden 1 bis 2 Arbeitsstunden dem normalen Arbeitsbeginn des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages vorgelagert, besteht kein Anspruch auf Zahlung der Antrittsgebühr.

   Beträgt die in die tarifliche Sonntags- oder Feiertagsarbeit fallende vorgelagerte Arbeitszeit mehr als 2 Stunden bis einschließlich 3 Stunden, ist die halbe Antrittsgebühr in Höhe von 2,3% des tariflichen Monatsgehaltes, übersteigt diese vorgelagerte Arbeitszeit 3 Stunden, ist die volle Antrittsgebühr von 4,6% zu bezahlen.

   Für die in die tarifliche Sonntags- und Nachtarbeitszeit fallenden vorgelagerten Arbeitsstunden ist der Zuschlag für Sonntagsarbeit und Nachtarbeit zu bezahlen.

   Die vorstehenden 3 Absätze gelten entsprechend für Arbeitsstunden, die sich an die Arbeitszeit des Tages vor einem Sonntag oder Feiertag anschließen und in die tarifliche Sonntags- oder Feiertagsarbeitszeit hineinragen.

4. Zur Auslegung des § 7 Ziffer 6 wird folgende Regelung aus dem MTV für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie übernommen:

Antrittsgebühr

Es wird festgestellt, daß ein Anspruch auf die Antrittsgebühr gemäß § 7 Ziffer 5 a) MTV für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie nicht besteht, wenn das Erscheinen und die Herstellung regelmäßig erscheinender Zeitungen und Zeitschriften im voraus so festgelegt ist, daß die Herstellung normalerweise nicht am Sonntag oder in der Nacht zum Montag erfolgt und deren Herstellung wegen besonderer Umstände ausnahmsweise im Einzelfall in der genannten Zeit erfolgen muß.

Antrittsgebühr „Maternfahrer"

Es haben nur die Kraftfahrer Anspruch auf die Antrittsgebühr gemäß § 7 Ziffer 5 a) MTV für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie, die an einem Sonn- oder Feiertag ihren Dienst wegen der Notwendigkeit antreten müssen, um Matern von einem räumlich entfernten Betriebsteil zum Druckereibetrieb zu transportieren.

Anlage 2 (zu § 9)

I. 1. Bei allen vom Arbeitgeber im Verlauf des Fälligkeitsjahres zu bezahlenden Freistellungen von der Arbeitsleistung auf Grund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vorschriften erfolgt keine Kürzung der tariflichen Jahresleistung.

Dasselbe gilt für Zeiten ohne Arbeitsleistung nach dem Mutterschutzgesetz, jedoch nicht für den Erziehungsurlaub.

2. Eine anteilige Kürzung der tariflichen Jahresleistung erfolgt je Tag der Abwesenheit bei

a) Unterbrechungen der Arbeitsleistung zu Bildungs- und Fortbildungszwecken, soweit sie die Dauer von drei Wochen im Kalenderjahr überschreiten,

b) sonstigen unbezahlten Freistellungen, soweit sie insgesamt die Dauer von 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr überschreiten,

c) krankheitsbedingten Arbeitsunterbrechungen, soweit sie insgesamt die dauer von 4 Monaten im Kalenderjahr überschreiten,

d) unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit,

e) Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Wehrdienst, Erziehungsurlaub etc.

3. Der Betrag pro Abzugstag errechnet sich einheitlich nach folgender Formel:

$$\frac{\textbf{tarifliche Jahresleistung x 7}}{\textbf{12 x 152}}$$

II. Für die Errechnung der tariflichen Jahresleistung sind die am Fälligkeitstag (31. Dezember) gegebenen arbeitsvertraglichen Bedingungen zugrunde zu legen. Dies gilt insbesondere für Angestellte, die im Fälligkeitsjahr ihre Ausbildung beendet haben sowie bei Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt.

III. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Ziffer 5 besteht für den Monat des Ausscheidens ein anteiliger Anspruch der tariflichen Jahresleistung, der sich nach der in Ziffer I. 3. genannten Formel errechnet.

IV. Kurzarbeit im Verlauf des Fälligkeitsjahres bleibt ohne Auswirkung auf die tarifliche Jahresleistung.

Anlage 3 (zu § 13)

Zu Ziffer 2: In Ziffer 2 ist aufgeführt, wann der Angestellte Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes hat, wenn er „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist" (§ 616 BGB). In anderen als den aufgeführten Fällen besteht kein Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes. Unberührt hiervon bleiben Ansprüche auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung kraft gesetzlicher Vorschriften (z.B. § 45 SGB V).

Zu Ziffer 2 Buchstabe a): Hierbei ist nur an Fälle gedacht, die unerwartet auftreten und sofortiges Aufsuchen eines Arztes erforderlich machen. Weitere ärztliche Behandlung fällt nicht hierunter. Gleichgültig ist dabei, ob der Angestellte einen praktischen Arzt, einen Spezialisten oder einen Zahnarzt in Anspruch nimmt.

Zu Ziffer 7: Von dem allgemeinen Grundsatz, daß der Arbeitgeber generell das Betriebsrisiko zu tragen hat, ist in besonderen Fällen abgewichen. Der Arbeitgeber muß nur den Ausfall von 2 Arbeitsstunden bezahlen, während die darüber hinaus ausfallende Arbeitszeit zu Lasten des Angestellten geht. Werden während dieser 2 Stunden von einem Angestellten andere Arbeiten als sonst verrichtet, hat er dennoch Anspruch auf Weiterzahlung seines Gehaltes. Diese anderen Arbeiten müssen zumutbar sein.

TARIFVERTRAG

zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen

für die Angestellten
im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern

Gültig ab 1. Januar 1989

Tarifvertrag

zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen zwischen dem Verband Bayerischer Zeitungsverleger e. V einerseits
und der Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst, Landesbezirk Bayern andererseits.

Präambel

Die Nutzung der technischen Entwicklung und der Rationalisierung dient der Wirtschaftlichkeit der Betriebe und der Steigerung der Produktivität der Volkswirtschaft. Sie ist deshalb u.a. in der Lage, den erreichten Lebensstandard zu sichern und zu verbessern.

Um jedoch soziale Härten zu vermeiden oder zu mildern, die im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen eintreten können, haben die Tarifvertragsparteien die folgenden Bestimmungen vereinbart:

§1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie der Manteltarifvertrag für die Angestellten im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern in der jeweils gültigen Fassung. Ausgenommen sind Angestellte, die bei Ausspruch der Kündigung das 65. Lebensjahr vollendet haben, Auszubildende und Angestellte, die nicht überwiegend im Betrieb tätig sind.

§2
Grundsatz

Technische Entwicklung und Rationalisierung sollen in ihrer Auswirkung neben den wirtschaftlichen auch sozialen Gesichtspunkten Rechnung tragen.

§3
Begriffsbestimmung

Maßnahmen im Sinne dieses Abkommens sind Änderungen von Arbeitstechniken, Arbeits-und Produktionsabläufen, auch durch organisatorische Maßnahmen, die gleichzeitig mit technischer Entwicklung und Rationalisierung zu begründen sind, sofern sie zur Freisetzung, Gehaltsminderung oder Umsetzung, verbunden mit Gehaltsminderung, führen.

§4
Planungen

Bei Maßnahmen im Sinne des § 3 ist der Betriebsrat so früh, wie es unter Wahrung der Verlagsinteressen möglich ist, einzuschalten, um die Auswirkungen zu beraten mit dem Ziel, gemeinsam einen Plan zu erarbeiten, nach dem soziale Härten vermieden werden können.

§5
Arbeitsplatzerhaltung

Werden infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 Freisetzungen unvermeidlich, ist vor Kündigungen zu prüfen, ob diese bei Berücksichtigung der Qualifikation durch Umsetzung, Berufswechsel oder sonstige geeignete Maßnahmen vermieden werden können. Angestellte, die eine vom Verlag angebotene, geeignete und zumutbare Umschulung ablehnen, verlieren die Rechte aus diesem Tarifvertrag.

§6
Kündigung

Soweit wegen Fortfalls des bisherigen Arbeitsplatzes infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 die Umsetzung eines Angestellten auf einen niedriger eingestuften Arbeitsplatz oder seine Entlassung unumgänglich ist, gelten für die Kündigungsfristen die gesetzlichen Vorschriften.

Ab Vollendung des 60. Lebensjahres und 25jähriger Betriebszugehörigkeit soll nur dann infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 gekündigt werden, wenn anderweitige Beschäftigung im Betrieb nicht möglich ist. Wird die Kündigung trotzdem erforderlich, gilt eine Kündigungsfrist von 12 Monaten mit Zahlung der Abfindung gemäß § 8.

§7
Änderungskündigung

Bei Änderungskündigungen infolge von Maßnahmen im Sinne des § 3 bleibt während der Kündigungsfrist das bisher vereinbarte Gehalt unverändert. Der Angestellte ist jedoch verpflichtet, nach Ablauf von einem Monat (bei vereinbarter monatlicher Kündigung) oder nach Ablauf von 6 Wochen zum Quartalsende zumutbare andere Tätigkeiten als bisher zu verrichten; im Weigerungsfall erlöschen die Rechte aus diesem Tarifvertrag.

Der Angestellte muß sich innerhalb von 3 Wochen nach Zugehen der schriftlichen Änderungskündigung erklären, ob er sich für die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses zu den geänderten Bedingungen oder für die Beendigung des Anstellungsverhältnisses entscheidet. Gibt der Angestellte diese Erklärung innerhalb von 3 Wochen nach Zugehen der Änderungskündigung nicht ab, gilt sein Anstellungsverhältnis bei Vorliegen der im § 6 festgelegten Voraussetzungen und den dort vereinbarten Kündigungsfristen als gekündigt.

§8
Entschädigung

Als Entschädigung für die Aufgabe des sozialen Besitzstandes bei Entlassungen im Sinne des § 3 erhalten Angestellte:

nach	vollendete Jahre der Betriebszugehörigkeit			
vollendetem	10	15	20	25
40. Lebensjahr	5	6	7	8
50. Lebensjahr	6	7	8	9
55. Lebensjahr	7	8	9	10
58. Lebensjahr	8	9	10	12

Monatsgehälter

Für die Feststellung des Lebensalters ist der 1. Januar maßgebend, für die Feststellung der Betriebszugehörigkeit der Tag der ersten Arbeitsaufnahme in der Zeit vom 1. bis 15. Januar, je nach Wiederaufnahme der Betriebstätigkeit im Anschluß an den Jahreswechsel.

Berechnungsgrundlage ist das vereinbarte Monatsgehalt gemäß § 8 Ziffer 1 des Manteltarifvertrages für die Angestellten im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern vom 28. September 1989. Die Entschädigung wird mit Beendigung des Anstellungsverhältnisses fällig. Sie gilt als Abfindung im Sinne der §§ 9 und 10 des Kündigungsschutzgesetzes.

§9
Rechtserhaltung

Günstigere Vorschriften oder Abmachungen gehen diesem Tarifvertrag insoweit vor.

§ 10
Laufdauer

Dieser Tarifvertrag ist Bestandteil des Manteltarifvertrages für die Angestellten im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern vom 28. September 1989 und tritt rückwirkend zum 1. Januar 1989 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 1993. Bei Nichtaufkündigung bzw. Neuabschluß wird dieser Vertrag auch hinsichtlich der Laufdauer Bestandteil des jeweiligen Manteltarifvertrages.

München, den 28. September 1989

Verband Bayerischer
Zeitungsverleger e. V.

gez. Karl Heinz Esser

gez. Hanns-Jörg Dürrmeier

Industriegewerkschaft
Medien, Druck und Papier
Publizistik und Kunst
Landesbezirk Bayern

gez. Willi Baumann

gez. Peter Glasbrenner

TARIFVERTRAG

über Vermögenswirksame Leistungen
vom 15. März 1971

für die Angestellten
im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern

Zwischen dem

Verband Bayerischer Zeitungsverleger e.V.

einerseits

und der Industriegewerkschaft

Druck und Papier, Landesbezirk Bayern

und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,

Landesverband Bayern

andererseits

wird folgender Tarifvertrag über

vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie der Manteltarifvertrag für die Angestellten im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern.

§ 2
Leistungen und deren Voraussetzungen

(1) Der Arbeitgeber erbringt für die anspruchsberechtigten Angestellten und Auszubildenden vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Dritten Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer vom 27. Juni 1970.

(2) a) Anspruchsberechtigte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einen Betrag in Höhe von

52,– DM monatlich bzw.
624,– DM jährlich
ab 1. Januar 1977

b) Anspruchsberechtigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einen Betrag in Höhe von

33,– DM monatlich bzw.
396,– DM jährlich
ab 1. Januar 1977

Nach Ablauf des Kalendermonats, in welchem Anspruchsberechtigte das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten sie mit Wirkung vom 1. des folgenden Kalendermonats den vollen Betrag gemäß Ziffer 2. a).

c) Teilzeitbeschäftigte erhalten von der in a) bzw. b) genannten Leistung einen Teilbetrag, der dem Verhältnis ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit entspricht.

d) Die vermögenswirksamen Leistungen bleiben außer Ansatz bei eventuellen Durchschnittsgehaltsberechnungen.

(3) a) Der Anspruch auf die Leistungen entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit. Die Anwartschaft bleibt erhalten bei Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Zeitungsverlagsgewerbes, sofern die Unterbrechung nicht mehr als drei Wochen beträgt.

Die Betriebszugehörigkeit bemißt sich nach der Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb oder Unternehmen des Zeitungsverlagsgewerbes einschließlich der Ausbildungszeit.

§ 4
Unterrichtung der beiderseitigen Organisationsmitglieder

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, daß ihre Mitglieder nach Abschluß dieses Tarifvertrages über die Möglichkeiten der Anlage vermögenswirksamer Leistungen nach § 2 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes umfassend unterrichtet werden sollen, insbesondere durch Hinweis auf die verschiedenen Anlagemöglichkeiten. Sie erklären, nichts zu unternehmen, was geeignet sein könnte, dem Grundsatz der freien Wahl der Anlageart gemäß des Dritten Vermögensbildungsgesetzes entgegenzuwirken.

§ 5
Inkrafttreten, Laufdauer und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1971 in Kraft und ist Bestandteil des jeweils gültigen MTV. Abweichend von den dort festgelegten Kündigungsfristen kann dieser Vertrag mit einer sechsmonatigen Frist zum Quartalsschluß gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 1977.

§ 6
Schieds- und Schlichtungsordnung *)

Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung dieses Tarifvertrages ergeben, sowie für Kollektivstreitigkeiten im Zusammenhang mit diesem Tarifvertrag und dessen Erneuerung gilt die für das Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern vereinbarte Schieds- und Schlichtungsordnung.

München, den 15. März 1971

Verband Bayerischer Zeitungsverleger e.V.	Industriegewerkschaft Druck und Papier Landesbezirk Bayern	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft Landesverband Bayern
gez. Hans Dürrmeier gez. Karl Heinz Esser	gez. Willi Baumann	gez. Liesegang

*) Die Schieds- und Schlichtungsordnung ist seit dem 22. August 1984 außer Kraft.

Der vorliegende Tarifvertrag wird übernommen mit Wirkung vom 1. Januar 1989 und fortgeführt durch

den Verband Bayerischer Zeitungsverleger e.V.

einerseits

und die Industriegewerkschaft Medien,
Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
Landesbezirk Bayern

andererseits

München, den 28. September 1989

VERBAND BAYERISCHER
ZEITUNGSVERLEGER E.V.

gez. Karl Heinz Esser

gez. Hanns-Jörg Dürrmeier

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT
MEDIEN DRUCK UND PAPIER
PUBLIZISTIK UND KUNST
LANDESBEZIRK BAYERN

gez. Willi Baumann

gez. Peter Glasbrenner

TARIFVERTRAG
ZUR FÖRDERUNG DER FORTBILDUNG UND UMSCHULUNG IM ZEITUNGSVERLAGSGEWERBE IN BAYERN

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Angestellten und die gewerblichen Arbeitnehmer/innen im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern.

§ 2
Fortbildung

Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen.

Insbesondere soll sie die Arbeitnehmer/innen rechtzeitig auf die Anforderungen vorbereiten, die sich aus der laufenden oder künftigen technischen Entwicklung oder aus wesentlichen betrieblichen organisatorischen Veränderungen ergeben oder ergeben werden. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen den Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit bieten, Techniken unter Einbeziehung technologischen Grundlagenwissens zu beherrschen.

Dabei sind die betrieblichen Belange zu berücksichtigen.

Dieser Tarifvertrag setzt die Bereitschaft der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zur eigenen Fortbildung voraus.

§ 3
Bedarfsermittlung, Bedarfsfestlegung

Im Sinne des in § 2 beschriebenen Zieles, haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat gemeinsam rechtzeitig den betrieblichen Fortbildungsbedarf jährlich zu ermitteln. Der Betriebsrat kann sich dazu bei den Arbeitnehmer/innen informieren und im Betrieb sachkundig machen.

Auf der Grundlage der Bedarfsermittlungen legt der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat Art und Umfang der Fortbildungsmaßnahmen fest.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 96 ff BetrVG bleiben unberührt.

§ 4
Frauenförderung

Ein Teil der jährlichen Aufwendungen für die berufliche Fortbildung gilt der spezifischen Qualifizierung der Frauen. Dieser Teil muß entsprechend dem Frauenanteil an der Belegschaft in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtsumme stehen.

Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren, welche Maßnahmen zur gezielten Fortbildung von Arbeitnehmerinnen ergriffen werden.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 96 ff, BetrVG bleiben unberührt.

§ 5
Ausschreibung, Ansprüche

Alle Fortbildungsmaßnahmen sind in geeigneter und betriebsüblicher Weise zu veröffentlichen.

In Arbeitsbereichen bzw. Abteilungen, in denen technische oder wesentliche betriebliche arbeitsorganisatorische Veränderungen im Sinne von § 2 Abs. 2 geplant sind oder durchgeführt werden, haben alle Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsplatz davon betroffen ist, auf Verlangen Anspruch auf Teilnahme an den dafür vorgesehenen Fortbildungsmaßnahmen.

§ 6
Kosten, Lohnfortzahlung

Die Kosten der Fortbildungsmaßnahme werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen.

Die Zeit der Fortbildungsmaßnahme sowie die innerhalb der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegende Reisezeit gelten als Arbeitszeit. Insoweit wird der Durchschnittsverdienst im Sinne von § 11 Ziffer 1 a) des betreffenden Manteltarifvertrags gezahlt.

Soweit die Fortbildungsmaßnahme außerhalb der vereinbarten täglichen oder wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit stattfindet, wird die aufzuwendende Zeit ohne Zuschläge für Mehrarbeit vergütet.

Reisezeit, soweit sie notwendigerweise auf Samstage, Sonn- oder Feiertage fällt, wird zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 7
Teilnahmebestätigung

Die Teilnahme an einer betrieblichen Fortbildungsmaßnahme ist vom Arbeitgeber unter Angabe der Bildungsinhalte, der Dauer und eines eventuellen Abschlusses schriftlich zu bestätigen. Bei der Teilnahme an einer außerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahme hat der Arbeitnehmer die Teilnahme durch Bestätigung des Bildungsträgers nachzuweisen.

§ 8
Erwachsenenbildung, Erstausbildung, Umschulung

Arbeitgeber und Betriebsrat haben jährlich die betrieblichen Möglichkeiten zu beraten, Arbeitnehmer/innen ohne Berufsausbildung oder ohne einschlägige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf des Verlagsgewerbes bzw. der Druckindustrie auszubilden.

§ 9
Schlußbestimmungen

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 98 BetrVG bleiben ebenso wie bestehende günstigere betriebliche Regelungen unberührt.

Der Tarifvertrag tritt am 01.10.1990 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.1995 gekündigt werden.

München, 08. Mai 1990

Verband Bayerischer Zeitungsverleger e.V.	Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst, Landesbezirk Bayern
gez. Karl Heinz Esser	gez. Willi Baumann
gez. Hanns-Jörg Dürrmeier	gez. Peter Glasbrenner

Protokollnotiz:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, daß § 3 Abs. 1 und 2 Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht begründen und den Arbeitgeber nicht zur vollen Erfüllung des ermittelten Bedarfs verpflichten.
2. Das Mitbestimmungsrecht nach § 98 BetrVG wird durch § 4 Abs. 2 Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung nicht erweitert.