MANTEL-TARIFVERTRAG

Gültig ab 1. Januar 1997
in der Fassung vom
26. Februar 1997

LOHN-TARIFVERTRAG

Vom 30. Mai 1985
in der Fassung vom
26. Februar 1997

für die gewerblichen Arbeitnehmer
im Zeitungsverlagsgewerbe
in Bayern

Verband Bayerischer Zeitungsverleger e.V.

Inhaltsverzeichnis

Manteltarifvertrag

für gewerbliche Arbeitnehmer 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 arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und nicht unmittelbar mit der Zeitungsherstellung und -zustellung beschäftigt sind. Ist ein Arbeitnehmer 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) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die jeweilig vereinbarte Arbeitszeit den ihm zustehenden Lohn zu bezahlen.

(a) Die Lohnzahlung kann bargeldlos erfolgen. Hierüber sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen.
(b) Bei bargeldloser Lohnzahlung erhält der Arbeitnehmer eine pauschale Abgeltung für die Kontoführungskosten in Höhe von DM 2,50 monatlich.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeit pünktlich zu beginnen, nicht vorzeitig zu beenden und seine Arbeitskraft voll einzusetzen.

(2) Ist der Arbeitnehmer genötigt, aus triftigen Gründen der Arbeit fernzubleiben, ist im voraus die Erlaubnis einzuholen. Ist dies nicht möglich, z.B. bei plötzlicher Erkrankung des Arbeitnehmers oder bei einem Vorkommnis in seiner Familie, das seine Anwesenheit zu Hause erfordert, wie Todesfall, Entbindung, plötzlich eintretende schwere Krankheit, hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen, wenn irgendmöglich innerhalb der Arbeitszeit des betreffenden Tages.

(3) Fehlt der Arbeitnehmer ohne Entschuldigung oder ohne ausreichenden Grund, ist er auf Verlangen des Arbeitgebers im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verpflichtet, die versäumte Arbeitszeit nachzuholen. In diesem Fall besteht Anspruch auf Bezahlung der nachgeholten versäumten Arbeitsstunden unter Fortfall der tariflich festgesetzten Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit.

(4) Arbeitnehmer, 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.

(5) Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, daß die tariflichen Bestimmungen eingehalten werden. Alle Fälle, die in diesem Tarifvertrag nicht geregelt sind, unterliegen der freien Vereinbarung. Zwingende gesetzliche Vorschriften, die eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung enthalten, haben gegenüber den tariflichen Bestimmungen den Vorrang.

§ 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 Beschäftigten eine Liste mit den Gefahrstoffen [1], die in der jeweiligen Abteilung zur Anwendung kommen, einschließlich der entsprechenden Sicherheitsdatenblätter auszuhändigen.

(4) Die Arbeitnehmer 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).

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.

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 Arbeitnehmer haben das Recht, sich in Fragen der Unfall- und Gesundheitsgefährdung an ihnen geeignet erscheinende Fachleute und 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.

Arbeitnehmer, die in drei- oder mehr als dreischichtiger Produktion arbeiten, erhalten als Bestandteil der Arbeitszeit je Schicht 12 Minuten der gesetzlichen Pause bezahlt. Soweit Pausen bisher betriebsüblich bezahlt werden, kann diese betriebliche Bezahlung mit der tariflichen verrechnet werden.

Soweit aufgrund von Betriebsvereinbarungen, Entscheidungen von Einigungsstellen, Betriebsübung oder dergleichen an diese Arbeitnehmer bisher bezahlte Pausen oder Überlappzeiten gewährt werden, gelten diese als zur regelmäßigen Arbeitszeit gehörend.

Die täglichen Pausen betragen insgesamt 1/2 Stunde, soweit gesetzliche und tarifliche 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 tariflichen Arbeitszeitverkürzungen erfolgen.

(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:

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.

Protokollnotiz 1 zu § 3:

1) Im Falle des Buchstaben b) errechnet sich die bezahlte Freistellung in Stunden wie folgt:
- seit 01.05.1995 aus der Differenz von 36,5 Stunden zu 35 Stunden

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 einer für Arbeitnehmer günstigeren Regelungen hat 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 Arbeitnehmer auf 5 Tage von Montag bis Freitag zu verteilen.
Eine am Freitagabend begonnene Nachtschicht ist keine Samstagsarbeit.

(4) Für Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die mit der Bewachung der Betriebsanlagen, Überwachung der Versorgungsanlagen oder der Instandsetzung/Reparatur bzw. Wartung von Betriebsmitteln[2)] beschäftigt sind.

(5) Für den einzelnen Arbeitnehmer 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.

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

(7) Arbeitszeitverteilungspläne über mehrere Wochen sind zulässig.

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

[2)] **Protokollnotiz 2 zu § 3:**

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

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.

(8) Zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und dem Wiederbeginn der Arbeit hat eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu liegen. Abweichungen hiervon sind nur in außergewöhnlichen Fällen (§ 14 AZO) zulässig. Tritt dieser besondere Fall auf Verlangen des Arbeitgebers ein, ist dem Arbeitnehmer für jede Stunde kürzere Ruhezeit als 11 Stunden eine besondere Entschädigung von einem Viertel des vereinbarten Stundenlohnes zu bezahlen. Eine angefangene halbe Stunde verkürzter Ruhezeit zählt als halbe, eine solche von über einer halben Stunde als volle Stunde.

(9) 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 Arbeitnehmer, sondern danach, ob die Betriebsabteilung im Rahmen des Gesamtbetriebes nach ihrer Aufgabenstellung eine technische oder wirtschaftliche Einheit darstellt.

(10) Für fachfremde Arbeitnehmer oder bei Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmern 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 tariflichen Bestimmungen über die sonstigen Zuschläge sind auf die genannten Arbeitnehmergruppen bei Arbeitsbereitschaft im Sinne dieser Ziffer nicht in allen Fällen anwendbar. Hierüber sind einzelvertragliche Vereinbarungen zu treffen.

(11) Die zuschlagsfreie Tagesarbeitszeit liegt innerhalb der Zeitspanne von 6.00 bis 18.00 Uhr bzw. 7.00 bis 19.00 Uhr. Diese Tagesarbeitszeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Die Arbeitszeit außerhalb der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit, also der vorgenannten Zeitspanne von 12 Stunden, ist zuschlagspflichtige Nachtarbeit gemäß § 6.

(12) 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. In mehrschichtigen Betrieben können jedoch die einzelnen Schichten am Tage vor den genannten hohen Feiertagen (ausgenommen dem Tage vor Weihnachten) anteilig zur Arbeit herangezogen werden unter Verkürzung der Schicht auf 4 Stunden. Der durch diese Verkür-

zung der Schichten entstehende Lohnausfall ist zu bezahlen. Im übrigen gelten die Erläuterungen in der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.

§ 3 a
Teilzeitarbeit

(1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmers sind zulässig.

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

(3) Bei Arbeit auf Abruf soll der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer 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) Arbeitnehmer, die ständig in gleichmäßig verteilter Wechselschicht arbeiten oder ständig Nachtarbeit leisten, erhalten für jeweils 4 Kalendermonate erbrachter Arbeitsleistung eine Freischicht. Für die Freischichten wird der Arbeitsverdienst fortgezahlt.

---

[1] **Protokollnotiz zu § 3a:**

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

(2) Arbeitnehmer, die zu Beginn des Kalenderjahres das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten pro Kalenderjahr zwei freie Arbeitstage unter Fortzahlung des Arbeitsverdienstes.

Der fortzuzahlende Arbeitsverdienst errechnet sich nach § 11 Buchstabe a).

(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 Arbeitnehmer 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 11) hinausgehende Arbeit. Sie ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Auf Wunsch oder mit Einverständnis des Arbeitnehmers 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.

Mehrarbeitsstunden sind mit dem vereinbarten Stundenlohn (§ 8 Ziffer 1) und entsprechendem Zuschlag zu bezahlen.

(2) Die Zuschläge für Mehrarbeit betragen:

bei Tagschicht oder Frühschicht	30%
bei Spätschicht	50%
bei Nachtschicht	75%

auf den Stundenlohn.

Eine Schicht gilt als Spätschicht, wenn sie in der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit (§ 3 Ziffer 11) 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 Arbeitnehmer 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 11) hinaus gearbeitet, ist jede geleistete Arbeitsstunde als Mehrarbeitsstunde gemäß Ziffer 2 abzugelten. Dabei ist in der Regel ein Mehrarbeitszuschlag von 30% zu bezahlen. Beginnen diese Mehrarbeitsstunden in der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit, endet sie jedoch in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit, ist ein Zuschlag von 50% zu bezahlen. Beginnen und enden diese Mehrarbeitsstunden 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) Eine angefangene halbe Stunde Mehrarbeit wird als halbe, eine über eine halbe Stunde hinausgehende Mehrarbeit als ganze Stunde bezahlt.

(7) Bei mindestens zwei Stunden Mehrarbeit vor, nach oder während der täglichen Arbeitszeit ist eine viertelstündige und bei mehr als drei Stunden Mehrarbeit eine halbstündige bezahlte Pause zu gewähren.

(8) Besteht regelmäßig in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, so entfällt der Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge. Der Verlag kann sich auf das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft aber nur berufen, wenn entsprechende Einzel- oder Betriebsvereinbarungen abgeschlossen sind.

§ 6
Nachtarbeit

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

(2) Der Nachtarbeitszuschlag für die Stunden vom Beginn der Nachtarbeitszeit bis 24.00 Uhr beträgt 25 % (§ 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%

des Stundenlohnes 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 Uhr 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 des Stundenlohnes (§ 8 Ziffer 1).

(4) Regelmäßige Sonntagsarbeit wird in die tarifliche Wochenarbeitszeit einbezogen. Für Feiertagsarbeit ohne vereinbarten Ausgleich durch Freizeit ist außer der Feiertagsbezahlung der Stundenlohn und der Feiertagszuschlag entsprechend der Arbeitsdauer zu bezahlen.

(5) Bei Sonntags- 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, erhalten Arbeitnehmer eine Antrittsgebühr gemäß den Bestimmungen des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie (§ 7 Ziffer 5 Buchstabe a) in der Fassung vom 6. Februar 1997), jedoch nur, wenn sie Tätigkeiten ausüben, derentwegen sie in der Druckindustrie Anspruch auf Antrittsgebühr hätten (z.B. Maternfahrer).

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.

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

Für Ziffer 6 gelten die Erläuterungen in der Anlage 2.

§ 8
Errechnung und Zusammentreffen von Zuschlägen

(1) Als Bemessungsgrundlage für die Zuschläge gilt der Stundenlohn. Dieser errechnet sich einheitlich für den gesamten Manteltarifvertrag aus dem vereinbarten Wochenlohn für 35 Stunden, das ist der tarifliche Wochenlohn zuzüglich Leistungszulage und sonstiger übertariflicher Bezahlung ohne tarifliche Zuschläge jeder Art, geteilt durch 35.

(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 regelmäßige Samstagsarbeit, Sonntags- 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.

(5) Zuschläge für Mehrarbeit werden nicht neben den Zuschlägen für regelmäßige Samstagsarbeit, 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 regelmäßige Samstagsarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit bezahlt.

§ 9
Tarifliche Jahresleistung

(1) Die Arbeitnehmer erhalten eine tarifliche Jahresleistung in Höhe von 95% des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen monatlichen Tariflohnes (tariflicher Stundenlohn x 152).

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

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 4. Januar des laufenden Fälligkeitsjahres beginnt und die die Probezeit bestehen, erhalten für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens ihres Arbeitsverhältnisses 1/12 der tariflichen Jahresleistung.

(3) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder durch Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr jedoch nur teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

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

(5) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung haben die betreffenden Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund eigener Kündigung endet.

(6) Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung nach dem Verhältnis ihrer vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit. Befristet Beschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung, sofern das Arbeitsverhältnis 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 gezahlte 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 3 verbindlich.

§ 10
Urlaub

(1) Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) unter Fortzahlung des Lohnes Anspruch auf Gewährung des tariflichen Erholungsurlaubes (Jahresurlaub).

(2) Für jeden Kalendermonat Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb besteht Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubs. Ein angefangener Kalendermonat wird als voller gerechnet, wenn der Arbeitnehmer an mehr als der Hälfte der Arbeitstage dieses Kalendermonats im gleichen Betrieb gearbeitet hat.

Der Urlaub kann erstmalig nach sechsmonatiger Beschäftigung im gleichen Betrieb geltend gemacht werden, jedoch mit der Maßgabe, daß im Falle des Ausscheidens eines Arbeitnehmers vor Ablauf der sechs Monate der Anspruch auf den anteiligen Urlaub gemäß der Beschäftigungsdauer besteht.
Bei der Zwölftelung sich ergebende Bruchteile von weniger als einem halben Tag sind auf einen halben Tag, Bruchteile von mehr als einem halben Tag sind auf einen ganzen Tag aufzurunden.

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

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

Für Arbeitnehmer, 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.

Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte und für anerkannt politisch Verfolgte wird nach den gesetzlichen Bestimmungen gewährt.

(4) Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich nach den betrieblichen Verhältnissen unter möglichster Berücksichtigung der persönlichen Wünsche des Arbeitnehmers.

(5) Dem ausscheidenden Arbeitnehmer ist eine Bescheinigung über den im Austrittsjahr gewährten Urlaub auszuhändigen.

(6) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.

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

§ 11
Urlaubsbezahlung

Die Urlaubsbezahlung, bestehend aus dem Durchschnittslohn (a) und dem zusätzlichen Urlaubsgeld (b), erfolgt vor Antritt des Urlaubs.

(a) Grundlage für die Berechnung des Durchschnittslohnes ist der Durchschnittsverdienst der drei abgerechneten Lohnabrechnungsmonate bzw. der dreizehn abgerechneten Lohnwochen (Berechnungszeitraum), die der Lohnwoche, in der der Urlaub beginnt, vorausgehen.

Zur Errechnung des Durchschnittslohnes je Urlaubstag wird bei einer 5-Tage-Woche der Bruttoverdienst des Berechungszeitraumes (ausschließlich Überstundenbezahlung und Überstundenzuschläge, Zuschläge für Feiertagsarbeit und Antrittsgebühr) geteilt durch den Divisor 65.

Der Urlaubsberechnung kann anstelle der Berechnung des Durchschnittslohnes für drei abgerechnete Monate bzw. für dreizehn abgerechnete Wochen eine solche für einen längeren Zeitraum bis zu einem Jahr zugrunde gelegt werden, wenn hierüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung erfolgt. Der dieser Durchschnittsberechnung zugrunde liegenden Zeitraum (z.B. das vorhergehende Kalenderjahr) gilt dann für alle Verlagsarbeiter einheitlich.

Während des Berechnungszeitraums oder während des Urlaubs eintretende Lohnerhöhungen werden berücksichtigt.

Fällt in den der Berechnung zugrunde liegenden Zeitraum Kurzarbeit, sind für die Ermittlung des Bruttoverdienstes, aus dem sich der Durchschnittslohn errechnet, mindestens 3/4 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 3 Ziffer 1 zugrunde zu legen.

(b) Jedem Arbeitnehmer wird zum Durchschnittslohn ein zusätzliches Urlaubsgeld für jeden tariflichen und gesetzlichen Urlaubstag bezahlt.

Das zusätzliche Urlaubsgeld pro Urlaubstag beträgt 50% des vereinbarten Tagesverdienstes. Es ergibt sich durch Vervielfachen des vereinbarten Stundenlohnes mit dem Faktor 3,5.

Bei Teilzeitbeschäftigten errechnet sich das zusätzliche Urlaubsgeld nach dem Verhältnis der Anzahl der täglichen vereinbarten Arbeitsstunden des Teilzeitbeschäftigten zur Anzahl der täglichen Arbeitsstunden bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden, sofern der Urlaub nicht zusammengezogen wird.

§ 12
Hinterbliebenenbezüge

(1) Bei Todesfall eines Arbeitnehmers wird ein Sterbegeld in Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten vier Arbeitswochen an den hinterbliebenen Ehegatten und/ oder die unterhaltsberechtigten Kinder bezahlt, und zwar:

a) nach einjähriger Betriebszugehörigkeit für zwei Wochen,

b) nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit für drei Wochen,

c) nach fünfundzwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit für vier Wochen.

(2) Stichtag für die Betriebszugehörigkeit ist jeweils der 1. Januar. Die Betriebszugehörigkeit bemißt sich nach der Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb einschließlich der Ausbildungszeit.

(3) Ist der Tod durch Betriebsunfall verursacht, fällt die einjährige Wartezeit fort.

(4) Bei einem ledigen Arbeitnehmer wird das Sterbegeld an die Eltern des Verstorbenen ausgezahlt, wenn dieser deren Alleinversorger war.

(5) Leistungen aufgrund betrieblicher oder einzelvertraglicher Zusagen sowie Leistungen betrieblicher Unterstützungskassen für den Todesfall (Hinterbliebenenrenten u.ä.) dürfen in den betreffenden Zeiträumen auf die vorstehenden Leistungen angerechnet werden, falls nicht der Arbeitnehmer zu diesen Kassen Beiträge geleistet hat.

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

§ 13
Entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung; Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen

(1) Der Lohn 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) bis g).

Der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmer 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 Schichtarbeitern durch die Wahrnehmung eines Ehrenamtes nach Satz 1 eine unzumutbare zeitliche Belastung, so sind sie 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 Arbeitnehmer erzielbaren Höchstgrenze der von anderer Seite, z. B. Behörden, zu zahlenden Lohnausfallersatzes und dem Lohn, den der Arbeitnehmer bei tatsächlicher Arbeitsleistung verdient hätte.

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

(5) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung desjenigen Lohns, den er im Falle von Arbeit verdient hätte. Dazu gehören auch Zuschläge aller Art sowie Mehrarbeit.

(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 Arbeitnehmer 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 der Lohn für die an den Störungstagen ausfallende Arbeitszeit jeweils bis zu zwei Stunden zu bezahlen. Während dieser Zeit dürfen die Arbeitnehmer auch mit anderen als sonst von ihnen verrichteten Arbeiten beschäftigt werden. Für eine über zwei Stunden an jedem Störungstag hinaus ausfallende Arbeitszeit besteht keine Lohnzahlungspflicht.

(8) Für die Ziffern 2 und 7 gelten die Erläuterungen in der Anlage 4.

§ 14
Krankheit, Kur- und Heilverfahren

(1) Im Falle von Erkrankungen und Unfällen, bei Kuren und Heilverfahren sowie bei solchen Schonungszeiten, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind, wird das Arbeitsentgelt bis zur Dauer von sechs Wochen unabhängig von § 4 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes fortgezahlt.

(2) Als Arbeitsentgelt im Sinne der Ziffer 1 gilt abweichend von § 4 Abs. 1 aufgrund von § 4 Abs. 4 EFZG der Durchschnittsverdienst der drei abgerechneten Lohnabrechnungsmonate oder der 13 abgerechneten Lohnwochen (Berechnungszeitraum), die der Lohnwoche, in der die Arbeitsunfähigkeit beginnt, vorausgehen. Es kann auch ein längerer Zeitraum bis zu einem Jahr zugrunde gelegt werden, wenn hierüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung erfolgt. Zur Ermittlung des täglichen Arbeitsentgeltes wird der festgestellte Durchschnittsverdienst durch 65 geteilt. 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 Arbeitsentgelts bleibt bei beiden Berechnungsarten die Überstundenbezahlung (einschließlich tariflicher Überstundenzuschläge) und die Antrittsgebühr unberücksichtigt.

(3) Die Bescheiderteilung über Kur- oder Heilverfahren hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Hierbei ist auch mitzuteilen, ob das Kur- oder Heilverfahren auf einen Unfall zurückzuführen ist, für welchen die Haftung Dritter in Betracht kommt.

(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.

(5) Zum Ausgleich für die gesetzliche Absenkung des Krankengeldes von 80 % auf 70 % zahlt der Arbeitgeber bis zur Dauer von drei Monaten über die Frist nach Ziffer 1 hinaus einen pauschalen Zuschuß zum Krankengeld in der 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.

§15
Arbeiten an Bildschirmgeräten

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Mitarbeiter, 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, Lohngruppe und gegebenenfalls Höhe und Zusammensetzung von Zulagen, pauschale Vergütung für Mehrarbeit, Dauer einer Probezeit, besonders vereinbarte Kündigungsfristen u. a., enthalten sein.

(2) Befristete Aushilfsarbeitsverhältnisse oder Arbeitsverhältnisse auf Probe können beiderseits im Verlauf eines Tages mit Wirkung zum Ende des nächsten Tages gekündigt werden. Die Probezeit soll in der Regel drei Monate nicht überschreiten.

(3) Aushilfsarbeitsverhältnisse sollen mindestens zwei Wochen und dürfen nicht länger als drei Monate andauern.

Soweit Arbeitnehmer mit oder ohne entsprechendem 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 Arbeitsverhältnisses ein fest befristetes Aushilfsarbeitsverhältnis 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 Arbeitnehmer ist seitens der Geschäftsleitung, falls er selbst nicht im Besitz eines Abdruckes dieses Tarifvertrages ist, Einsicht in den Tarifvertrag zu gewähren.

§ 17
Kündigung, Zeugnis

(1) Für die Kündigungsfrist gilt vorbehaltlich der nachfolgenden Ziffern § 622 Abs. 2 BGB.

(2) Die Kündigung ist nur zu einem Freitag wirksam. Sie hat schriftlich zu erfolgen (§ 16 Ziffer 2 bleibt unberührt).

(3) Bei Entlassung oder Änderungskündigungen infolge von Rationalisierungsmaßnahmen gelten die besonderen im Tarifvertrag zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen angegebenen Kündigungsfristen.

(4) Wurde einem Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gekündigt, sind ihm während der Kündigungsfrist zum Suchen eines neuen Arbeitsplatzes auf Antrag zweimal je zwei Stunden bezahlte Freizeit zu gewähren.

(5) Bei erfolgter Kündigung besteht Anspruch auf ein Zwischenzeugnis, das bei Ausscheiden gegen das endgültige Zeugnis zurückzugeben ist.

(6) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, drei Monate nach Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer 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 Rentenversicherung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nicht erfüllt sind, müssen auf Verlangen des Arbeitnehmers 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
Ausschlußfristen

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

(a) Ansprüche auf Zuschläge für regelmäßige Samstagsarbeit, Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind innerhalb von einem Monat nach Vorliegen der Lohnabrechnung, 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 Arbeitsverhältnisses 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.

§ 19
Wahrung des Besitzstandes

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

§ 20
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 Arbeitszeitregelung des § 3 Ziffern 1, 2 und 7 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 § 3 Ziffer 12)

1. In Ausnahmefällen kann es erforderlich werden, wegen dringender betrieblicher Notwendigkeiten über 12.00 Uhr hinaus zu arbeiten. Diese Arbeitszeit nach 12.00 Uhr ist wie folgt zu bezahlen:

> Bis zum Ende der für diesen Tag betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitzeit
> der Lohn für die ohnehin zu bezahlende Ausfallzeit, dazu
> der Lohn für die nach 12.00 Uhr geleistete Arbeit.
> Wird über die betrieblich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus in seltenen Fällen zulässigerweise gearbeitet, sind diese Stunden mit dem Mehrarbeitszuschlag nach § 5 Ziffer 2 zu bezahlen.

Beispiel 1:
Am Samstag vor Ostern würde die regelmäßige Arbeitszeit um 14.00 Uhr enden. In einschichtigen Betrieben ist jedoch an diesem Tag die Arbeitszeit um 12.00 Uhr zu beenden. Aus betrieblichen Gründen muß aber bis 14.00 Uhr gearbeitet werden. Die Stunden von 12.00 bis 14.00 Uhr sind doppelt zu bezahlen.

Beispiel 2:
In dem gleichen Betrieb muß ausnahmsweise bis 15.00 Uhr gearbeitet werden. Die Stunden von 12.00 bis 14.00 Uhr sind doppelt zu bezahlen. Die Stunde von 14.00 bis 15.00 Uhr ist einfach und mit dem Mehrarbeitszuschlag von 30% zu bezahlen.

In die nach 12.00 Uhr zu bezahlende Ausfallzeit ist die Mehrarbeit, die an diesem Tage angefallen wäre, nicht einzubeziehen.

2. In mehrschichtigen Betrieben würde die Bestimmung, daß die Arbeitszeit an den Tagen vor Ostern und Pfingsten sowie am 24. und 31. Dezember um 12.00 Uhr enden soll, zu Härten führen. Aus diesem Grunde ist die anteilige Inanspruchnahme der Schichten mit je 4 Stunden statthaft, mit Ausnahme des 24. Dezember.

Auch in diesen Betrieben kann es erforderlich werden, daß wegen dringender betrieblicher Notwendigkeiten über die für die einzelnen Schichten auf 4 Stunden bemessene Arbeitszeit hinaus gearbeitet werden muß. Solche zusätzlichen Arbeitsstunden sind wie folgt zu bezahlen:

> Bis zum Ende der für die betreffenden Schichten betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit
> der Lohn für die ohnehin zu bezahlenden Ausfallzeit, dazu
> der Lohn für die über 4 Stunden hinaus geleistete Arbeit.
> Wird die Arbeit in die Nachtarbeitszeit ausgedehnt, bleiben Nachtzuschläge bei Bezahlung der Ausfallzeit insoweit unberücksichtigt, wie sie für geleistete Arbeit zu bezahlen sind.
> Wird über die betrieblich vereinbarte regelmäßige Schichtarbeitszeit in seltenen Fällen zulässigerweise gearbeitet, sind diese Stunden mit dem Mehrarbeitszuschlag nach § 5 Ziffer 2 zu bezahlen.

Anlage 2 (zu § 7 Ziffer 6)

§ 7 Ziffer 5 a) des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie vom 6. Februar 1997 hat folgenden Wortlaut:

> „Bei regelmäßig erscheinenden Zeitungen und Zeitschriften, die am Sonntag oder in der Nacht vom Sonntag zum Montag hergestellt werden, ist an alle mit der Herstellung beschäftigten Arbeitnehmer eine Antrittsgebühr in Höhe von 20% des tariflichen Wochenlohnes zu bezahlen; beträgt die Arbeitszeit jedoch nur 3 Stunden und weniger, vermindert sich die Antrittsgebühr auf 10,0% des tariflichen Wochenlohnes (8).
>
> Diejenigen Arbeitnehmer in Maternbetriebe und Chemigraphiebetrieben, welche für solche Zeitungen und Zeitschriften Matern und Klischees herstellen, erhalten die gleiche Antrittsgebühr. Voraussetzung hierfür ist, daß diese Betriebe regelmäßig für solche Zeitungen und Zeitschriften am Sonntag oder in der Nacht vom Sonntag zum Montag arbeiten.
>
> Zu entlohnen sind mindestens 3 Stunden, auch wenn die Beschäftigung kürzere Zeit dauert (8).

1. Der Anspruch auf Antrittsgebühr steht denjenigen Arbeitnehmern 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 10 % des tariflichen Wochenlohnes, übersteigt diese vorgelagerte Arbeitszeit 3 Stunden, ist die volle Antrittsgebühr von 20 % 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 3 (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 (31.12.) gegebenen arbeitsvertraglichen Bedingungen zugrunde zu legen.
Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer, 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 4 (zu § 13)

Zu Ziffer 2: In Ziffer 2 ist aufgeführt, wann der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes 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 Lohnes.

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 Arbeitnehmer einen praktischen Arzt, einen Spezialisten oder einen Zahnarzt in Anspruch nimmt. Der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für den Arztbesuch entfällt, wenn für die gleiche Zeit ein Lohnfortzahlungsanspruch nach dem Lohnfortzahlungsgesetz besteht.

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 Arbeitnehmers geht. Werden während dieser 2 Stunden von einem Arbeitnehmer andere Arbeiten als sonst verrichtet, hat er dennoch Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes. Diese anderen Arbeiten müssen zumutbar sein.

TARIFVERTRAG

zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen

für gewerbliche Arbeitnehmer
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 gewerblichen Arbeitnehmer im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die bei Ausspruch der Kündigung das 65. Lebensjahr vollendet haben, Auszubildende und Arbeitnehmer, die nicht im Betrieb tätig oder im Durchschnitt nicht mehr als 15 Stunden wöchentlich beschäftigt 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, Lohnminderung oder Umsetzung, verbunden mit Lohnminderung, 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. Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmers auf einen niedriger eingestuften Arbeitsplatz oder seine Entlassung unumgänglich ist, gelten für Kündigungen, auch in der Form einer Änderungskündigung, folgende Mindestkündigungsfristen in Monaten, jeweils zum Quartalsende:

nach	vollendete Jahre der Betriebszugehörigkeit			
vollendetem	10	15	20	25
30. Lebensjahr	1	2	-	-
35. Lebensjahr	2	3	4	-
40. Lebensjahr	3	4	5	6
45. Lebensjahr	4	5	6	6

Stichtag für das Lebensjahr und die Betriebszugehörigkeit ist jeweils der 1. Januar. Der 1. Januar gilt auch dann als Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit, wenn der Arbeitnehmer wegen der am Jahresanfang liegenden Feiertage die Arbeit im Betrieb am erstmöglichen Tag später aufgenommen hat.

Die Betriebszugehörigkeit bemißt sich nach der Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb, frühestens vom vollendeten 18. Lebensjahr ab. Wird im gleichen Kalenderjahr die Gehilfenprüfung bestanden und das 18. Lebensjahr vollendet, zählt dieses Jahr als Betriebszugehörigkeit mit. Das Arbeitsverhältnis gilt nicht als unterbrochen, wenn dem Arbeitnehmer wegen Arbeitsmangel gekündigt, er jedoch innerhalb eines Vierteljahres im gleichen Betrieb wieder eingestellt wurde.

Ab Vollendung des 60. Lebensjahres und 25jähriger Betriebszugehörigkeit soll nur dann 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 (§ 6) der bisherige vereinbarte Lohn unverändert. Der Arbeit-

nehmer ist jedoch verpflichtet, nach Ablauf der für ihn geltenden ordentlichen Kündigungsfrist (in der Regel 14 Tage) zumutbare andere Tätigkeiten als bisher zu verrichten; im Weigerungsfall erlöschen die Rechte aus diesem Tarifvertrag.

Der Arbeitnehmer muß sich innerhalb von 14 Tagen nach Zugehen der schriftlichen Änderungskündigung erklären, ob er sich für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Bedingungen oder für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidet. Gibt der Arbeitnehmer diese Erklärung innerhalb von 14 Tagen nach Zugehen der Änderungskündigung nicht ab, gilt sein Arbeitsverhältnis als gekündigt, bei Vorliegen der in § 6 festgelegten Voraussetzungen mit den dort bestimmten Kündigungsfristen.

§ 8
Entschädigung

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

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
		Monatslöhne		

Für die Feststellung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit gelten die Bestimmungen in § 6.

Berechnungsgrundlage ist der vereinbarte Lohn gemäß § 8 Ziffer 1 des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern vom 28. September 1989. Die Entschädigung wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses 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 gewerbliche Arbeitnehmer 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.	Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier Publizistik und Kunst Landesbezirk Bayern
gez. Karl Heinz Esser	gez. Willi Baumann
gez. Hanns-Jörg Dürrmeier	gez. Peter Glasbrenner

TARIFVERTRAG

über vermögenswirksame Leistungen vom 15. März 1971

für gewerbliche Arbeitnehmer
im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern

Zwischen dem

Verband Bayerischer Zeitungsverleger e.V.

einerseits

und der Industriegewerkschaft

Druck und Papier, Landesbezirk Bayern

andererseits

wird folgender Tarifvertrag über

vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

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

§ 2
Leistungen und deren Voraussetzungen

(1) Der Arbeitgeber erbringt für die anspruchsberechtigten Arbeiter 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.

Das Arbeitsverhältnis gilt nicht als unterbrochen, wenn dem Anspruchsberechtigten wegen Arbeitsmangel oder wegen Maßnahmen im Sinne des § 3 des Rationalisierungsschutzvertrages gekündigt, er jedoch innerhalb eines Vierteljahres im gleichen Betrieb wieder eingestellt wurde.

Wehr- und Wehrersatzdienst aufgrund gesetzlicher Verpflichtung gelten nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, sofern der Anspruchsberechtigte unverzüglich seine Arbeitskraft im gleichen Betrieb wieder angeboten hat.

b) Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen besteht für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis des Anspruchsberechtigten für die Dauer von mindestens 14 Tagen besteht.

Vermögenswirksame Leistungen werden auch erbracht

aa) bei unverschuldeten Unterbrechungen der Arbeitsleistung bis zur Dauer von 8 Wochen,

bb) bei Unterbrechung der Arbeitsleistung auf eigenen Wunsch des Anspruchsberechtigten bis zur Dauer von 4 Wochen zu Bildungs- und Fortbildungszwecken.

Kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen besteht bei

aa) Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder

bb) Arbeitskampfmaßnahmen.

4. a) Im Falle einer vom Anspruchsberechtigten verschuldeten fristlosen Kündigung oder einer unberechtigten und vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Anspruchsberechtigten erlischt der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung mit dem Zeitpunkt der Lösung des Arbeitsverhältnisses.

In diesen Fällen wird bei angebrochenen Monaten die vermögenswirksame Leistung nach dem Verhältnis der bis zum Lösungszeitpunkt geleisteten vollen tariflichen Arbeitstage zum vollen Monatsbetrag berechnet. Für Teilzeitbeschäftigte gilt Entsprechendes.

b) Die vermögenswirksamen Leistungen nach diesem Tarifvertrag sind jeweils zum Quartalsende abzuführen.

Durch Betriebsvereinbarungen können andere Auszahlungszeitpunkte, wie zum Beispiel zum Halbjahresschluß, festgelegt werden.

In den vom Dritten Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Fällen kann die Auszahlung unmittelbar an den Anspruchsberechtigten erfolgen.

c) Bei Arbeitsplatzwechsel hat der Arbeitgeber dem ausscheidenden Anspruchsberechtigten eine Bescheinigung auszustellen, aus welcher Art und Höhe der im laufenden Kalenderjahr aufgrund dieses Tarifvertrages abgeführten vermögenswirksamen Leistungen hervorgehen.

Diese Bescheinigung ist dem neuen Arbeitgeber vorzulegen.

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ist in der Höhe ausgeschlossen, in welcher der Anspruchsberechtigte für denselben Zeitraum schon vom früheren Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.

§ 3
Anlagearten und Verfahren

(1) Der Anspruchsberechtigte kann hinsichtlich der vermögenswirksamen Leistung zwischen allen im Dritten Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Er kann allerdings für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlageinstitut wählen.

(2) Der Arbeitgeber hat die Anspruchsberechtigten jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn aufzufordern, ihn innerhalb von einem Monat über die Anlageart und das Anlageinstitut unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten. Unterläßt der Arbeitgeber die rechtzeitige Aufforderung, so dürfen den Anspruchsberechtigten hieraus keine Nachteile entstehen.

Unterrichtet der Anspruchsberechtigte den Arbeitgeber nicht fristgerecht, so entfällt der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung, bis der Anspruchsberechtigte dies nachgeholt hat; die vermögenswirksame Leistung wird in diesem Fall erstmals für den auf den Kalendermonat der Unterrichtung folgenden Kalendermonat erbracht.

(3) Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barauszahlung ist ausgeschlossen; es sei denn, der Anspruchsberechtigte hat eine Anlageart gewählt, bei welcher nach dem Dritten Vermögensbildungsgesetz eine Barauszahlung erfolgen kann. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist unabdingbar. Der Anspruch des Anspruchsberechtigten gegen den Arbeitgeber auf die in diesem Tarifvertrag vereinbarte vermögenswirksame Leistung erlischt nicht, wenn der Anspruchsberechtigte statt der vermögenswirksamen Leistung eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung annimmt. Der Anspruchsberechtigte ist nicht verpflichtet, die andere Leistung an den Arbeitgeber herauszugeben.

(4) Vermögenswirksame Leistungen, die einzelvertraglich oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung als zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers angelegt werden, sind auf die vermögenswirksamen Leistungen nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. Dasselbe gilt für betriebliche Sozialleistungen gemäß § 3 Abs. 5 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes.

(5) Für den Fall, daß der Arbeitgeber durch ein Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen für den Anspruchsberechtigten verpflichtet wird, besteht insoweit kein Anspruch aus diesem Tarifvertrag.

§ 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 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

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

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 Arbeitnehmern/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
Erwachsenengerechte 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.

ANHANG WEITERVERARBEITUNG

zum MTV für gewerbliche Arbeitnehmer im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern vom 28.09.1989

1. Alle Facharbeiten in der Weiterverarbeitung im Zeitungsverlag sind von geeigneten Fachkräften auszuführen.
2. Facharbeiten sind insbesondere das Einrichten oder Überwachen[1] bzw. Führen von Weiterverarbeitungsstraßen oder Fertigungsanlagen[2] (s. Richtbeispiele zu Lohngruppen V bis VII des Lohntarifvertrages).
3. a) Die Anzahl der einzusetzenden Fach- und Hilfskräfte richtet sich nach den betrieblichen Gegebenheiten (z.B. technische Ausstattung, Betriebsorganisation, Art der Produkte, Geschwindigkeit der Produktion und des Material- und Produkttransportes).

   b) Weiterverarbeitungsmaschinen, die als Einzelaggregate im Sinne der Richtbeispiele der Lohngruppen V bis VII LTV eingesetzt werden, sind in der Regel mit einer Fachkraft zu besetzen. Weiterverarbeitungsstraßen werden mit mindestens einer Fachkraft besetzt.

   c) Die Besetzung mit Hilfskräften hat so zu erfolgen, daß die erforderliche Arbeit bei der Produktzuführung, Übergabe oder Abnahme auf Dauer und ohne übermäßige körperliche Belastung ausgeführt werden kann. Zusätzliche Belastungen sind bei der Besetzung zu berücksichtigen.

   d) Das entsprechende Personal für den Material- und Produkttransport an Weiterverarbeitungsstraßen ist zusätzlich zur Maschinenbesetzung bereitzustellen.

   e) Auf Antrag des Betriebsrates ist unter Zugrundelegung der vorstehenden Vorschriften der Umfang der zahlenmäßigen Besetzung mit Fach- und Hilfskräften einer Weiterverarbeitungsstraße oder Fertigungsanlage durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt eine Einigung nicht zustande, so ist die Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 2, 3 und 5 BetrVG anzurufen, die verbindlich entscheidet.
4. Hilfskräfte, die bei Abschluß dieses Anhangs auf Dauer mit Tätigkeiten beschäftigt werden, für die nach den vorstehenden Bestimmungen eine Fachkraft eingesetzt werden müßte, verlieren durch das Inkrafttreten dieses Anhangs weder ihren Arbeitsplatz noch ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Protokollnotiz:

[1] Eine einfache Produktkontrolle ist keine Überwachung in diesem Sinne.

[2] Definition des Begriffes „Weiterverarbeitungsstraße": mehrere zusammenhängende Bearbeitungsstationen (z.B. Aufrollen, Abrollen, Stangenbildung, Zusammentragen, Falzen, Heften, Kleben, Stanzen, Beschneiden, Einstecken, Einkleben, Beanschriften, Verpacken, Palettieren).
Definition des Begriffes „Fertigungsanlage": Maschinen mit mehreren Bearbeitungsstationen in Kompaktbauweise.

Die in Abs. 1 bezeichneten Arbeitnehmer bleiben berechtigt, entsprechende Tätigkeiten auszuüben, auch wenn sie den Arbeitgeber innerhalb des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages wechseln.

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

Lohntarifvertrag

für die gewerblichen Arbeitnehmer im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern vom 30. Mai 1985

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

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1
Geltungsbereich

(a) räumlich: für das Land Bayern,
(b) fachlich: für das Zeitungsverlagsgewerbe,
(c) persönlich: Für alle Arbeitnehmer, die eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und nicht unmittelbar mit der Zeitungsherstellung und-zustellung beschäftigt sind. Ist ein Arbeitnehmer 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
Entlohnung

(1) Die Entlohnung erfolgt nach Zeitlohn. Bei Arbeit im Zeitlohn ist es nicht zulässig, Akkordnormen als zu erbringende Leistung zu fordern.

(2) Die Tariflöhne sind Mindestsätze, darüber hinaus unterliegt der Lohn der freien Vereinbarung unter angemessener Berücksichtigung der Leistung.
Der Tariflohn gibt dem Arbeitgeber Anspruch auf Normalleistung. Die menschliche Normalleistung ist jene Leistung, die von jedem hinreichend geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und ausreichender Einarbeitung ohne gesundheitliche Beeinträchtigung auf die Dauer erbracht werden kann.

(3) Der Arbeitgeber kann mit Arbeitnehmern, die in ihrer Erwerbsfähigkeit beschränkt sind, mit Zustimmung des Betriebsrates und der Organisationsvertreter einen Lohn vereinbaren, der niedriger ist als der Tariflohn.

Arbeitnehmer sind dann als erwerbsbeschränkt anzusehen, wenn sie nicht in der Lage sind, die von ihnen zu fordernde Arbeitsleistung (§ 2, Absatz 2, Satz 3) zu vollbringen. Eine Minderentlohnung setzt jedoch voraus, daß eine Vereinbarung nach Abs. 3, Satz 1 zustande kommt, sonst ist in allen Fällen mindestens der Tariflohn zu bezahlen.

(4) a) Die Löhne werden monatlich abgerechnet. Die Auszahlungszeiträume sind durch Betriebsvereinbarungen festzulegen.

b) Die Lohnzahlung kann bargeldlos erfolgen. Hierüber sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

c) Bei bargeldloser Lohnzahlung erhält jeder Arbeitnehmer eine pauschale Abgeltung für die Kontoführungskosten in Höhe von DM 2,50 monatlich.

d) Bei Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen können Faktoren (Multiplikatoren des Stundenlohnes) für die Arbeitszeiterfassung angewendet werden. Hierüber sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

(5) Für die Arbeitnehmer werden Wochenlöhne nach den in der Anlage A aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen zu den in Anlage B genannten Sätzen vereinbart.

(6) Bei Zeitungen mit einer verkauften Auflage bis zu zwölftausend gelten die Lohnsätze in der Spalte 2 der Anlage B (Auflagenabschlag).

(7) Soweit infolge der gesetzlichen Abzüge niedrigere Nettobezüge zur Auszahlung gelangen würden als bei geringeren Bruttobezügen, kann auf den Spitzenbetrag verzichtet werden.

§ 3
Lohngruppen

(1) Zur Eingruppierung der Arbeitnehmer werden nachstehende Lohngruppen vereinbart:

Eingangsstufe (s. Abs. 3)		74%	
Lohngruppe	I	80%	
Lohngruppe	II	83,5%	
Lohngruppe	III	87%	
Lohngruppe	IV	90%	
Lohngruppe	V	100%	(Facharbeiter-Wochenecklohn)
Lohngruppe	VI	110%	
Lohngruppe	VII	120%	

(2) Die Tätigkeiten der jeweiligen Lohngruppe sind aufgeführt in der Anlage A (Lohngruppenbeschreibungen).

(3) Anspruch auf Eingruppierung in die Lohngruppen I - IV besteht nach einer 6-monatigen Einarbeitungszeit in den Tätigkeiten der jeweiligen Lohngruppe.

Während der Einarbeitungszeit erhalten Arbeitnehmer der Lohngruppen I - IV den Tariflohn der jeweils niedrigeren Lohngruppe bzw. in der Lohngruppe I den Lohn der Eingangsstufe (74%).

Die in einer anderen Lohngruppe ganz oder teilweise geleistete Arbeit wird angerechnet.

(4) Bei Neueinstellungen ist Art und Dauer der nachgewiesenen einschlägigen bisherigen Tätigkeit bei der Eingruppierung zu berücksichtigen.

(5) Facharbeiter erhalten im 1. Gehilfenjahr 95% des Facharbeiter-Wochenecklohns.

§ 4
Eingruppierung

(1) Jeder Arbeitnehmer ist aufgrund der von ihm vertraglich auszuübenden bzw. ausgeübten Tätigkeit in einer der Lohngruppen des § 3 einzugruppieren. Für die Eingruppierung sind die abstrakten Merkmale entscheidend. Erweiterte Arbeitsaufgaben sind entsprechend zu berücksichtigen.

(2) Übt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten aus, die verschiedenen Lohngruppen zuzuordnen sind, so erfolgt die Eingruppierung nach der überwiegenden Tätigkeit.

(3) Wird ein Arbeitnehmer stellvertretend oder anderweitig vorübergehend, mindestens für die Dauer von 3 Tagen zusammenhängend, mit Arbeiten beschäftigt, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Lohngruppe entsprechen, so hat er Anspruch auf den höheren Tariflohn für die Dauer dieser Tätigkeit. Eine Pauschalabgeltung ist zulässig.

Wird ein Arbeitnehmer stellvertretend oder anderweitig vorübergehend, bis zu 8 Wochen, mit Arbeiten beschäftigt, für die eine niedrigere Lohngruppe zutrifft, wird keine Veränderung der bisherigen Eingruppierung vorgenommen.

(4) Wartungs- und Reinigungsarbeiten oder Materialtransporte berühren bei Tätigkeiten der Lohngruppen V bis VII die Eingruppierung in die jeweilige Lohngruppe nicht.

§ 5
Wahrung des Besitzstandes

(1) Soweit bisher auf Grund einzelvertraglicher Abmachungen Leistungszulagen zu den tariflichen Lohnsätzen gewährt wurden, sind diese auch zu den neuen Lohnsätzen zusätzlich zu gewähren.

(2) Die Erhöhungen der Tariflöhne dürfen auf übertarifliche Zulagen angerechnet werden, soweit es sich bei diesen nicht um individuelle Leistungszulagen handelt.

Hinweis: Anläßlich der Ersteingruppierung in den neuen Lohntarifvertrag vom 30. Mai 1985 gelten abweichend von § 5 die Bestimmungen des § 6.

§ 6
Übergangsbestimmungen

(1) Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß die Einführung der neuen Lohnstruktur grundsätzlich nicht zu einer Erhöhung der bisher gezahlten vereinbarten Löhne führt.

Führt die Eingruppierung eines Arbeitnehmers nach diesem Tarifvertrag zu einer Erhöhung seines bisherigen tariflichen Entgeltes und erhält er daneben andere übertarifliche Lohnbestandteile (einschließlich Tätigkeits- und Funktionszulagen), soweit diese in den Richtbeispielen inhaltlich berücksichtigt sind, so bestehen Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nur dann, wenn der Betreffende mit einer Anrechnung der bisher gezahlten Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem alten und dem neuen Tariflohn einverstanden ist, so daß der von ihm bezogene vereinbarte Lohn sich dadurch nicht erhöht.

(2) Eine Minderung der bisher gezahlten vereinbarten Löhne aus Anlaß der Einführung dieser Lohnstruktur darf nicht eintreten bis zum Ablauf der ab 1. Mai 1986 geltenden Lohntabelle.

(3) Arbeitgeber und Betriebsrat bilden zum Zweck der Ein- bzw. Umgruppierung einen Ausschuß, zu dessen Beratungen jede Seite die jeweiligen Organisationsvertreter hinzuziehen kann. Unverzüglich nach Abschluß der jeweiligen Beratung ist das Verfahren nach § 99 BetrVG in Gang zu setzen. Erforderlichenfalls können Arbeitgeber und Betriebsrat die Wochenfrist gemäß § 99 Abs. 3 BetrVG durch Vereinbarung verlängern. Jedem Arbeitnehmer ist unverzüglich nach der Unterrichtung des Betriebsrates eine schriftliche Mitteilung über die beabsichtigte Eingruppierung sowie den neu zu zahlenden vereinbarten Lohn auszuhändigen.

§ 7
Inkrafttreten und Vertragsdauer

(1) Dieser Tarifvertrag gilt ab der ersten im September 1985 beginnenden Lohnwoche, bei monatlicher Abrechnung ab 1. September 1985. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden, erstmals zum 30. April 1993.

(2) Die Lohntabelle (Anlage B) ist kündbar mit einer Frist von zwei Monaten, erstmals zum 30. April 1986.

München, den 30. Mai 1985

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

Anlage A

LOHNGRUPPENBESCHREIBUNGEN

Die in den Tätigkeitsmerkmalen aufgeführten Bewertungskritierien sind nicht in jedem Fall kumulativ zu verstehen. Im Zweifel wird die Bewertung der den einzelnen Lohngruppen zugeordneten Richtbeispielen als Auslegungshilfe herangezogen.

Lohngruppe I 80%

Tätigkeiten,

- die ohne Vorkenntnisse nach Anweisung oder kurzer Einweisung unmittelbar ausgeführt werden können
- und die mit einer geringen Verantwortung für Betriebsmittel und/oder für die eigene Arbeit verbunden sind.

Richtbeispiele:
1. Allgemeine Dienste, Reinigungs- und Aufräumarbeiten
2. Kantinenhilfe
3. Tisch- oder Verpackungsarbeiten, manueller Einzelversand

Lohngruppe II 83,5%

Tätigkeiten,

- die mit geringen Vorkenntnissen und einer kurzen aufgabenbezogenen Unterweisung oder Einarbeitung ausgeführt werden können,
- die geringe Anforderungen an Aufmerksamkeit wie Genauigkeit/Konzentration erfordern,
- die einer geringen bis erhöhten muskelmäßigen Beanspruchung unterliegen,
- die mit einer geringen, fallweise erhöhten Verantwortung für Betriebsmittel und/oder für die eigene Arbeit verbunden sind.

Richtbeispiele:
1. Boten- oder ähnliche Hilfstätigkeiten (wie z.B. Postverteilung, Postverpackung usw.)
2. Allgemeine Pförtnertätigkeiten

Lohngruppe III 87 %

Tätigkeiten,

- die mit erhöhten Vorkenntnissen und einer aufgabenbezogenen Unterweisung oder Einarbeitung ausgeführt werden können,
- die erhöhte Anforderungen an Genauigkeit oder Gewissenhaftigkeit voraussetzen,
- die einer erhöhten, fallweise großen muskelmäßigen Belastung unterliegen,
- die mit geringer, fallweise erhöhter Verantwortung für Betriebsmittel und/oder für die eigene Arbeit verbunden sind.

Richtbeispiele:
1. Anlegen und Abnehmen an Weiterverarbeitungsmaschinen
2. Pförtnertätigkeiten mit erweiterten Aufgaben
3. Botentätigkeiten mit erweiterten Aufgaben
4. Hilfstätigkeiten im Haushandwerks- oder im Hausmeisterdienst

Lohngruppe IV 90%

Tätigkeiten,

- die Vorkenntnisse aufgrund aufgabenbezogener Unterweisung oder Einarbeitung fallweise längerer Berufspraxis voraussetzen,
- die erhöhte Anforderungen an Genauigkeit oder Gewissenhaftigkeit stellen,
- die mit erhöhten, fallweise großen Belastungen unterschiedlicher Art, insbesondere infolge maschinenabhängiger Arbeit,
- die mit erhöhter Verantwortung für Betriebsmittel und/oder Arbeitsprodukt verbunden sind.

Richtbeispiele:

1. Hilfstätigkeiten mit erweiterten Aufgaben im Haushandwerks- oder im Hausmeisterdienst
2. Botentätigkeiten im Außendienst (auch mit Kraftfahrzeug) bzw. mit Inkassoaufträgen
3. Verpackungs-, Versand- oder Verladearbeiten
4. Einrichten und Bedienen von einfachen Einzelmaschinen und Geräten
5. Transportarbeiten (z.B. mit Gabelstaplern, Hubwagen o.ä.)
6. Manuelles Abnehmen und Absetzen an Rotationen oder Bandauslegern, Transportbändern
7. Bedienen oder Überwachen von Eingabegeräten
8. Versandvorbereitung, Zählen und Aussortieren von Hand (auch Remittenden)

Lohngruppe V 100 % (Facharbeiter-Wochenecklohn)

Tätigkeiten,

- die durch eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung oder einen gleichwertigen Abschluß vermitteltes Fachwissen erfordern, das auch durch entsprechende Berufserfahrung erworben sein kann,
- die mittlere Anforderungen an Aufmerksamkeit sowie Denktätigkeit voraussetzen,
- die fallweise mittlerer muskelmäßiger Beanspruchung unterliegen,
- die mit mittlerer Verantwortung für Betriebsmittel, eigene Arbeit und/oder Arbeit und Sicherheit anderer verbunden sind.

Richtbeispiele:

1. Allgemeine Handwerkerarbeiten
2. Einrichten, Bedienen und Überwachen von einzelnen Automaten und Maschinen
3. Bedienen und Überwachen von mehreren Bearbeitungsstationen, Automaten oder Aggregaten (z.B. Zusammentragen, Einstecken, Beanschriften, Verpacken)
4. Fahren von Lastkraftwagen oder Lieferwagen im Nah- und Fernverkehr; Fahren von Personenkraftwagen für Personenbeförderung
5. Einteilen und Beschicken der Tourenfahrzeuge

Lohngruppe VI 110%

Tätigkeiten,

- die neben der abgeschlossenen Berufsausbildung erweitertes Fachwissen erfordern, das auch durch entsprechende Berufserfahrung erworben sein kann,
- die große Anforderungen an Genauigkeit und Konzentration sowie Denktätigkeit im Sinne z.B. von Überlegen, Suchen, Prüfen und Rechnen voraussetzen,
- die fallweise zumindest erhöhter muskelmäßiger Beanspruchung unterliegen,
- die mit großer Verantwortung für Betriebsmittel, eigene Arbeit und/oder Arbeit und Sicherheit anderer verbunden sind.

Richtbeispiele:

1. Überwachen, Warten, Instandhalten und Reparieren ver- und entsorgungstechnischer Anlagen
2. Verantwortliches Einrichten, Bedienen und Überwachen von mehreren Bearbeitungsstationen, Automaten oder Aggregaten
3. Instandhaltung (einschl. Justage) und Instandsetzung aller mechanischen oder elektrischen Elemente an Produktions-, Versorgungs- und Beleuchtungsanlagen; Überwachen, Warten, Justage und Instandsetzung aller Förderfahrzeuge (z.B. Gabel- und Klammerstapler, Kraftfahrzeuge, Aufzüge, Krananlagen, Transportwagen)

Lohngruppe VII 120 %

Tätigkeiten,

- die neben der abgeschlossenen Berufsausbildung zusätzliches Fachwissen erfordern, das über die Lohngruppe VI hinausgeht und durch eine Zusatzausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erworben sein kann,
- die große bis sehr große Anforderungen an Aufmerksamkeit wie Genauigkeit/Konzentration und Denktätigkeit im Sinne z.B. von Kombinieren, Koordinieren und Disponieren (Anforderungen an Umsicht, Abstraktionsvermögen oder Dispositionsfähigkeit) stellen,
- die mit einer großen bis sehr großen Verantwortung für Betriebsmittel, eigene Arbeit und/oder Arbeit und Sicherheit anderer verbunden sind.

Richtbeispiele:

1. Überwachen, Warten, Justage und Instandsetzung aller elektronischen Elemente an technischen Geräten und Anlagen
2. Verantwortliches Einrichten, Umrüsten und Überwachen als Maschinenführer an Einsteckanlagen bzw. an Injektanlagen
3. Schichtführer

Zwischen den Geschäftsstellen

des Verbandes Bayerischer Zeitungsverleger e.V.

und

der IG Druck und Papier, Landesbezirk Bayern

werden folgende

ZUSATZVEREINBARUNGEN

zum Lohntarifvertrag vom 30.5.1985 ausgetauscht:

1. Boten, die zur Erledigung ihrer Tätigkeit ein Kraftfahrzeug benützen und die nach dem Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern vom 7.8.1984 in Gruppe 1 a (97 %) eingruppiert sind, werden im Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Zeitungsverlagsgewerbe in Bayern vom 30.5.1985 in die Lohngruppe V (100 %) eingruppiert.
2. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß der Begriff „Verpacken" im Richtbeispiel V/3 sinngemäß auszulegen ist wie in der Protokollnotiz Nr. 2 des Lohnrahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West vom 6. Juli 1984.

München, den 30.5.1985

Verband Bayerischer Zeitungsverleger e.V.:	IG Druck und Papier Landesbezirk Bayern:
gez. Karl Heinz Esser	gez. Willi Baumann
gez. Hanns-Jörg Dürrmeier	gez. Peter Glasbrenner

Anlage B

LOHNTABELLE 1997

a) gültig ab der ersten im Mai 1997 beginnenden Lohnwoche (bei Monatsabrechnung ab 1.5.1997)

Lohngruppe	1		2	
	DM	DM	DM	DM
Eingangsstufe (s. § 3, Abs. 3)	638,78	(18,25)	600,45	(17,16)
I	690,57	(19,73)	649,14	(18,55)
II	720,79	(20,59)	677,54	(19,36)
III	751,00	(21,46)	705,94	(20,17)
IV	776,90	(22,20)	730,28	(20,87)
V	863,22	(24,66)	811,42	(23,18)
VI	949,54	(27,13)	892,57	(25,50)
VII	1.035,86	(29,60)	973,71	(27,82)
Facharbeiter im 1. Gehilfenjahr (95%)	820,06	(23,43)	770,85	(22,02)

Hinweis:
Die angeführten Stundenlöhne dienen nicht zur Errechnung der Wochenlöhne, sondern nur zur Errechnung der Aufschläge, wenn es sich um Tariflohnempfänger handelt.

Die Lohnsätze in Spalte 1 gelten für Zeitungen mit einer Verkaufsauflage von mehr als 12.000 (100%), die Sätze in Spalte 2 mit einer Verkaufsauflage bis 12.000 (94 %).

München, den 26. Februar 1997

VERBAND BAYERISCHER ZEITUNGSVERLEGER E.V.

gez. Dr. Hermann Balle

gez. Hanns-Jörg Dürrmeier

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT MEDIEN, DRUCK UND PAPIER, PUBLIZISTIK UND KUNST, LANDESBEZIRK BAYERN

gez. Walter Eßbauer

gez. Ruth Gruber

Hinweis:
Zu berücksichtigen ist die jeweils gültige Lohntabelle