

Manteltarifvertrag

**für die Beschäftigten
in Zeitschriftenverlagen in Bayern**

Gültig ab
1. Oktober 2006

Tarifabkommen zum Neuabschluss des Manteltarifvertrags für Beschäftigte in Zeitschriftenverlagen in Bayern

I.

Die Neuregelungen der Freischichten (gemäß § 7 MTV vom 01.10.2006) und der tariflichen Sonderleistung (gemäß § 11 MTV vom 01.10.2006) finden erst ab dem 01. Januar 2007 Anwendung.

II.

Die tarifliche Sonderleistung nach § 11 MTV ersetzt die bisherigen Regelung zum zusätzlichen Urlaubsgeld und zur tariflichen Jahresleistung in den §§ 9 und 10 im MTV in der Fassung vom 1. Mai 1992.

München, den 23.11.2006

**Tarifgemeinschaft der
Zeitschriftenverlage in Bayern**
im Verband der Zeitschriftenverlage
in Bayern e.V.

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Landesbezirk Bayern**

gez. Dr. Jörg D. Stiebner

gez. Christa Hasenmaile

gez. Friedrich Streng

gez. Karl-Heinz Kaschel-Arnold

Manteltarifvertrag

für die Beschäftigten in Zeitschriftenverlagen in Bayern

Zwischen der

Tarifgemeinschaft der Zeitschriftenverlage in Bayern
im Verband der Zeitschriftenverlage in Bayern e.V.
einerseits

und der

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Landesbezirk Bayern
andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Manteltarifvertrag gilt

1. fachlich
für die dem Verband der Zeitschriftenverlage in Bayern angeschlossenen Zeitschriftenverlage einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe, soweit sie nicht anderen Tarifbereichen zugehören;
2. persönlich
für alle Beschäftigten (gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte) einschließlich der Auszubildenden. Ausgenommen von der Geltung dieses Vertrages sind
 - leitende Angestellte gemäß § 5 Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)
 - Beschäftigte, deren Jahresvergütung mehr als 30% über dem höchsten tariflichen Jahresentgelt liegt (Fußnote)
3. räumlich für den Freistaat Bayern.
4. Ist ein Arbeitnehmer sowohl für den Verlag als auch für die Druckerei eines Verlagsunternehmens tätig und lässt sich seine Tarifzugehörigkeit weder zwischen ihm und der Geschäftsleitung vereinbaren noch aus der Organisation des Betriebes entnehmen, so entscheidet für seine Tarifzugehörigkeit seine überwiegende Tätigkeit

Fußnote zu § 1 Ziffer 2, zweiter Spiegelstrich:

Bei der Jahresvergütung muss die tarifliche Sonderleistung berücksichtigt werden. Soweit eine pauschalierte Abgeltung von Mehrarbeit in der Jahresvergütung enthalten ist, muss dieser Pauschalbetrag im Durchschnitt den Betrag erreichen, der sich aus der tariflichen Berechnung ergeben würde. Dies ist im Arbeitsvertrag auszuweisen.

§ 2 Lohn- bzw. Gehaltsregelung

1. Der vereinbarte Stundenlohn setzt sich zusammen aus dem tariflichen Stundenlohn und den sonstigen übertariflichen Zulagen.

Das vereinbarte Monatsgehalt setzt sich zusammen aus dem tariflichen Gehalt und sonstigen übertariflichen Zulagen.

2. Die Lohn- bzw. Gehaltszahlung erfolgt grundsätzlich bargeldlos.
3. Die tarifliche Regelung der Gehälter und Ausbildungsvergütungen erfolgt durch den Gehaltstarifvertrag für die Angestellten in Zeitschriftenverlagen in Bayern.
4. Die tarifliche Regelung der Löhne erfolgt durch den Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in Zeitschriftenverlagen in Bayern.

§ 3 Betriebsbezogener Umweltschutz

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind zu folgender Zielsetzung verpflichtet: Von im Verlag verwendeten Arbeitsmitteln, Arbeitsgeräten und Arbeitsverfahren sollen keine Schädigungen für die Umwelt ausgehen.
2. Im Betrieb wird auf Vorschlag des Betriebsrates und/oder der Geschäftsleitung ein Umweltausschuss eingerichtet, der paritätisch besetzt ist. Betriebsrat und Geschäftsleitung benennen eine je gleiche Anzahl von Mitgliedern für den Ausschuss.
3. Der Ausschuss soll Vorschläge zur Verbesserung des betriebsbezogenen Umweltschutzes erarbeiten, unter den Arbeitnehmern aufklärend tätig sein und die Einhaltung von Maßnahmen zum betriebsbezogenen Umweltschutz überwachen. Er bearbeitet Anregungen der Beschäftigten und des Arbeitgebers. Der Ausschuss kann durch Mehrheitsbeschluss Sachverständige hinzuziehen und anhören.
4. Der Ausschuss soll auf Betriebsversammlungen über seine Tätigkeit berichten.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden ausschließlich der Pausen (Fußnote) Sie ist auf 5 Tage von Montag bis Freitag zu verteilen. Unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit über mehrere Wochen bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten ist zulässig und durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Der sich daraus ergebende Freizeitanspruch ist, soweit es sich nicht um Mehrarbeit gemäß § 8 handelt, im Zeitverhältnis 1:1 vorrangig durch volle freie Tage auszugleichen. Arbeitszeitkonten sind zulässig. Näheres regelt eine freiwillige Betriebsvereinbarung.
2. Gleitende Arbeitszeit ist zulässig. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung (siehe Anlage 1). Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben in Kraft. Das Recht zur Kündigung bleibt davon unberührt.
3. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen, die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie die eventuelle Einführung oder Änderung von Schichtarbeit sowie Gleitzeitregelungen werden in einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Im Rahmen der betrieblichen Selbstorganisation kann die Ausgestaltung den Beschäftigten in ihren organisatorischen Einheiten (z.B. Abteilungen, Gruppen) analog § 28 a BetrVG, unabhängig von der Betriebsgröße, übertragen werden.
4. An den Kalendertagen vor Weihnachten und Neujahr sowie vor Ostern und Pfingsten endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr. Die an diesen Tagen ausfallende Arbeitszeit gilt als geleistet.
5. Fällt auf einen Arbeitstag einer Woche ein gesetzlicher Feiertag, so vermindert sich die Wochenarbeitszeit um die auf diesen Feiertag entfallenden Arbeitsstunden.
6. Wird aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise an arbeitsfreien Tagen gearbeitet, so haben die betreffenden Arbeitnehmer Anspruch auf entsprechende Freizeit zuzüglich 2 Freistunden. Diese Freizeit ist möglichst innerhalb von 7 Tagen zu gewähren. Sie kann auch auf ein Arbeitszeitkonto übertragen werden.
7. Für Mitarbeiter im Außendienst muss eine tägliche Arbeitszeit nicht festgelegt werden. Anspruch auf Vergütung für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit besteht nur, wenn diese angeordnet wird.

§ 5 Teilzeitbeschäftigung

1. Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die tariflich vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit unterschreitet.
2. Teilzeitbeschäftigten stehen sämtliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit zu.
3. Die Arbeitszeit sollte in der Regel wöchentlich mindestens zwanzig Stunden und am Tag mindestens vier Stunden betragen und auf höchstens fünf Tage pro Woche, in der Regel von Montag bis Freitag, verteilt werden.
4. Arbeitszeitanfang und Arbeitszeitende sind für Teilzeitbeschäftigte einzelvertraglich zu regeln.
5. Der Wunsch eines Teilzeitbeschäftigten, die festgelegte wöchentliche Arbeitszeit zu erhöhen bzw. Vollzeit zu arbeiten, soll nach Möglichkeit berücksichtigt werden.
6. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen regelmäßig prüfen, welche bestehenden und neuen Arbeitsplätze den Arbeitnehmern als Teilzeitplätze angeboten werden können.
7. Ein Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit für einen vereinbarten befristeten Zeitraum abgesenkt hat, kehrt nach Ablauf dieser Vereinbarung zu der Arbeitszeit zurück, die vor der Absenkung galt.
8. Möglich ist die vorzeitige Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, wenn dies aufgrund materieller Notlage des Arbeitnehmers vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitphase notwendig ist und dem nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen.
9. In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung können zusätzliche Anreize zur individuellen Nutzung von Teilzeit geschaffen werden.

§ 6 Längere Arbeitsunterbrechung

1. Für die Kindererziehung können Arbeitnehmer verlangen, dass im Anschluss an die Mutterschutzfrist die Arbeitszeit für die Dauer von bis zu vier Jahren herabgesetzt wird oder das Arbeitsverhältnis ruht. In Anspruch genommene Elternzeit ist dabei zu verrechnen. Einem solchen Verlangen ist binnen einer angemessenen Frist zu entsprechen, soweit es aus betrieblichen Belangen nicht unzumutbar ist. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn und solange der andere Elternteil gesetzliche Elternzeit nimmt.
2. Die Tarifvertragsparteien empfehlen übereinstimmend, eine sinngemäße Vereinbarung wie in Ziffer 1 für Fälle der Pflege erkrankter

Familienangehöriger für die Dauer von höchstens einem Jahr zu treffen, soweit es aus betrieblichen Belangen nicht unzumutbar ist.

3. Auf Anregung des Mitarbeiters kann das Arbeitsverhältnis bis zu einer Dauer von zusammenhängend zwölf Monaten einmal innerhalb von fünf Jahren ruhen, wenn dem nicht betriebliche Belange entgegenstehen. Konkrete Ausgestaltungen, auch zur Wiederaufnahme nach Ziffer 4, werden im Bedarfsfall geregelt.
4. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis gemäß Ziffer 1 bis 3 ruht, haben bei Wiederaufnahme der Beschäftigung Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

§ 7

Freischichten und freie Arbeitstage

1. Arbeitnehmer, die ständig in gleichmäßig verteilter Wechselschicht von mehr als sechs Stunden arbeiten oder ständig Nachtschicht von mehr als sechs Stunden leisten, erhalten eine Freischicht nach folgender Maßgabe:

ab vollendetem 40. Lebensjahr für jeweils 12 Monate erbrachter Arbeitsleistung

ab vollendetem 50. Lebensjahr für jeweils 6 Monate erbrachter Arbeitsleistung

ab vollendetem 55. Lebensjahr für jeweils 4 Monate erbrachter Arbeitsleistung

Für die Freischichten wird der Durchschnittsverdienst fortgezahlt.

2. Arbeitnehmer, die zu Beginn des Kalenderjahres das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten pro Kalenderjahr 2 freie Arbeitstage unter Fortzahlung des Arbeitsverdienstes. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die bis spätestens 31.12.2007 das 58. Lebensjahr vollenden.
3. Freischichten sind grundsätzlich zeitnah nach Entstehen des Anspruchs zu gewähren. Bei der Inanspruchnahme ist auf betriebliche Belange Rücksicht zu nehmen. Eine finanzielle Abgeltung der Ansprüche ist unzulässig.

§ 8

Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist jede über die Dauer der betrieblich vereinbarten tariflichen Wochenarbeitszeit hinausgehende Arbeit, die vom Arbeitgeber angeordnet oder nachträglich als solche anerkannt wurde. In einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit ist zu regeln, wie die Mehrarbeit erfasst und dokumentiert wird. Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden.

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

Bei Gleitzeitsystemen ist in einer Betriebsvereinbarung festzulegen, wann zuschlagspflichtige Mehrarbeit vorliegt.

2. Mehrarbeit ist grundsätzlich in Form von bezahlter Freistellung innerhalb eines Monats abzugelten.
Mehrarbeit ist bei Freistellung mit einem Zuschlag von 30 % und in Ausnahmefällen mit einem Zuschlag von 20 % finanziell abzugelten. Es kann betrieblich vereinbart werden, dass Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge ganz oder teilweise abgegolten oder in ein Arbeitszeitkonto übertragen werden.
3. Bei Teilzeitbeschäftigten gelten diejenigen Arbeitsstunden als Mehrarbeitsstunden, welche über die betrieblich vereinbarte tarifliche Wochenarbeitszeit (§ 4 Ziffer 1) hinausgehen.
4. Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr. Für Nachtarbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 24 Uhr ist ein Nachtarbeitszuschlag von 50% zu zahlen, in der Zeit von 0 Uhr bis 6 Uhr von 65 %.
5. Sonntagsarbeit ist die Arbeit in der Zeit von Sonntagmorgen 6 Uhr bis Montagmorgen 6 Uhr. Das Gleiche gilt sinngemäß für Feiertagsarbeit. Für Sonntagsarbeit ist ein Zuschlag von 100 % zu zahlen. Für Feiertagsarbeit ist ein Zuschlag von 160 % zu zahlen.
6. Bei Sonn- oder Feiertagsarbeit sind mindestens zwei Stunden zu entlohnen, auch wenn die Beschäftigung kürzere Zeit dauern sollte.

§ 9

Errechnung und Zusammentreffen von Zuschlägen

1. Die Zuschläge für jede Arbeitsstunde werden bei Angestellten mit 1/152 des vereinbarten Monatsgehalts berechnet, bei gewerblichen Arbeitnehmern mit dem vereinbarten Stundenlohn.
2. Treffen Zuschläge zusammen, wird nur der jeweils höhere Zuschlag gewährt.
3. Zuschläge für Feiertagsarbeit werden nur einmal bezahlt, wenn zwei Feiertage auf einen Tag fallen.
4. Zuschläge für Mehrarbeit werden nicht neben den Zuschlägen für Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt. Wird jedoch an Sonntagen oder Feiertagen länger gearbeitet als vereinbart, ist für diese zusätzliche Arbeitszeit neben dem Zuschlag für Sonntags- oder Feiertagsarbeit grundsätzlich Freizeit zu gewähren oder der jeweilige Mehrarbeitszuschlag zu bezahlen.

5. Zuschläge für Nachtarbeit werden neben den Zuschlägen für Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt.

§ 10 Urlaub

1. Als Urlaubsjahr gilt das Kalenderjahr. Als Urlaubstage gelten 5 Arbeitstage je Kalenderwoche mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage.
2. Der tarifliche Jahresurlaub beträgt 30 Arbeitstage. Dieser Urlaubsanspruch gilt auch für Teilzeit-beschäftigte. Für Arbeitnehmer, die nur an einzelnen Tagen in der Woche beschäftigt sind, gilt er anteilig. (Fußnote)
3. Jeder Arbeitnehmer und Auszubildende hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Gewährung des vollen tariflichen Erholungsurlaubs unter Fortzahlung seines Entgelts. Im Einstellungsjahr und im Jahr des Ausscheidens sowie im Jahr einer Einberufung zu Wehr-/Zivildienst besteht nur Anspruch auf anteiligen Urlaub, und zwar für jeden Monat Beschäftigungsdauer auf 1/12 des vollen Urlaubs, wenn mindestens für die Hälfte des Monats ein Arbeitsverhältnis bestand. Das Gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis in zwei aufeinander folgenden Monaten mehr als 15 Tage bestand.
4. Der Urlaub dient der Erholung und ist deshalb möglichst zusammenhängend zu nehmen und zu gewähren. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt für die nachgewiesene Zeit der Zuwiderhandlung der Anspruch auf Urlaub und Urlaubszahlung.
5. Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber von seiner Erkrankung durch Vorlage eines ärztlichen Attestes oder einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich Kenntnis zu geben. Die in seine Erkrankung fallenden Urlaubstage gelten in diesem Falle als nicht genommen. Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit.
6. Ausscheidenden Arbeitnehmern ist eine Bescheinigung, ob und in welchem Umfang im laufenden Kalenderjahr Urlaub gewährt worden ist, zu erteilen.
7. Eine finanzielle Abgeltung des Urlaubs ist grundsätzlich unzulässig. Wenn das Arbeitsverhältnis während des Urlaubs beendet wird oder wenn infolge Kündigung der Urlaub nicht mehr voll gewährt werden kann, ist die finanzielle Abgeltung des Urlaubs gemäß Ziffer 9 zu berechnen.
8. Der Urlaub ist bis zum 31.03. des nachfolgenden Kalenderjahres schriftlich geltend zu machen.
9. Grundlage für die Berechnung des Verdienstes während der Urlaubszeit ist der Durchschnittsverdienst der drei letzten vollen Gehaltsabrechnungsmonate bzw. der letzten dreizehn Lohnwochen, die dem Monat, in dem der Urlaub beginnt, vorausgehen. Erhält der Arbeitnehmer neben seinem vereinbarten Gehalt bzw. Lohn regelmäßige Entgelte, so sind diese bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes

einzu beziehen. Die tarifliche Sonderleistung, Zuschläge für Feiertagsarbeit sowie Gratifikationen bleiben dabei unberücksichtigt.

Fußnote zu § 10 Ziffer 2

Beispiele:

- a) Ist ein Teilzeitbeschäftigter regelmäßig an fünf Tagen in der Woche je vier Stunden beschäftigt, hat er Anspruch auf den vollen Jahresurlaub von 30 Tagen; dies entspricht 6 Wochen.
- b) Ist ein Teilzeitbeschäftigter regelmäßig an vier von fünf Tagen in der Woche beschäftigt, hat er Anspruch auf $\frac{4}{5}$ des vollen Jahresurlaubs von 30 Tagen, also auf 24 Arbeitstage; dies entspricht 6 Wochen.

§ 11

Tarifliche Sonderleistung

3. Die Arbeitnehmer und Auszubildenden erhalten pro Kalenderjahr eine tarifliche Sonderleistung, die zum 31.05. und zum 30.11. (bzw. mit der Mai- und November-abrechnung) je zur Hälfte fällig wird. Abweichende Auszahlungsmodalitäten sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Diese Sonderleistung beträgt 150 % des Tarifentgeltes bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung.
4. Im Kalenderjahr eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben für jeden vollen Kalendermonat ihrer Beschäftigung Anspruch auf $\frac{1}{12}$ der Sonderleistung. Über diesen Anspruch hinaus gewährte Teile der Sonderleistung sind beim Ausscheiden zurückzuzahlen, es sei denn, das Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung nach § 10 Mutterschutzgesetz, Erreichen der Altersgrenze, Krankheit oder Tod des Arbeitnehmers, betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers oder Eigenkündigung des Arbeitnehmers bei mindestens fünfjähriger Beschäftigungszeit im Betrieb.
5. Eine anteilige Kürzung der tariflichen Sonderleistung erfolgt je Tag der unbezahlten Arbeitsbefreiung (s. Protokollnotiz zu § 11, I Ziffer 2).
6. Die Sonderleistung 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 Sonderleistung gilt als einmalige Leistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.
5. Während des Fälligkeitsjahres aufgrund vom Arbeitgeber festgelegter oder vereinbarter Regelung bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, wie beispielsweise Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld und Ähnliches können auf diese tarifliche Jahresleistung angerechnet werden. Das bedeutet, dass jedoch mindestens der aufgrund dieser tariflichen 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 tariflichen Regelung Jahresleistungen aufgrund betrieblicher

oder einzelvertraglicher Vereinbarungen nicht berührt, soweit sie in ihrer Höhe die tariflichen Jahresleistungen übersteigen.

Protokollnotiz zu § 11

- I.1. Bei allen vom Arbeitgeber im Verlauf des Fälligkeitsjahres zu bezahlenden Freistellungen von der Arbeitsleistung aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vorschriften erfolgt keine Kürzung der tariflichen Sonderleistung. Dasselbe gilt für Zeiten ohne Arbeitsleistung nach dem Mutterschutzgesetz.
- I.2. Eine anteilige Kürzung der tariflichen Sonderleistung erfolgt je Tag der Abwesenheit bei:
 - a) Unterbrechung der Arbeitsleistung zu Bildungs- und Fortbildungszwecken, soweit sie die Dauer von drei Wochen in Kalenderjahr überschreiten,
 - b) sonstigen unbezahlten Freistellungen, soweit sie insgesamt die Dauer von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr überschreiten,
 - c) krankheitsbedingten Arbeitsunterbrechungen, soweit sie insgesamt die Dauer von vier Monaten im Kalenderjahr überschreiten,
 - d) unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit,
 - e) Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Wehrdienst, Ersatzdienst, Elternzeit etc.
- I.3. Der Betrag pro Abzugstag errechnet sich einheitlich nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Tarifliche Sonderleistung} \times 7}{12 \times 152}$$

- II. Für die Berechnung der tariflichen Sonderleistung sind die am Fälligkeitstag (31.05. bzw. 30.11.) gegebenen arbeitsvertraglichen Bedingungen zu Grunde zu legen. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die im Fälligkeitsjahr ihre Ausbildung beendet haben sowie bei Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt.
- III. Kurzarbeit im Verlauf des Fälligkeitsjahres bleibt ohne Auswirkung auf die tarifliche Sonderleistung.

§ 12

Freizeit aus besonderen Anlässen

1. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und unter Fortzahlung der Bezüge bei folgenden Anlässen:
 - a) bei Umzug mit eigenem Haushalt (einmal in zwei Jahren)
1 Arbeitstag
bei arbeitgeberseitig veranlasstem Umzug mit eigenem Hausstand
2 Arbeitstage
 - b) bei Eheschließung
2 Arbeitstage

- c) bei Tod des Ehepartners (Lebensgefährte/in), Elternteils oder Kindes
2 Arbeitstage
 - d) bei Niederkunft der Ehefrau oder der Lebensgefährtin
2 Arbeitstage
 - e) bei Tod der Geschwister
1 Arbeitstag
2. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung für die tatsächlich zur Erledigung einer Angelegenheit benötigte Zeit
- a) beim Aufsuchen eines Arztes, sofern dies während der Arbeitszeit erforderlich ist; bei Vorladung vor Gericht oder Behörden; bei Behördengängen, die persönlich während der Arbeitszeit vorgenommen werden müssen,
 - b) bei Ausübung von Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern.
- Die Bezahlung des anteiligen Entgelts entfällt, soweit der Arbeitnehmer gegenüber einem Dritten Anspruch auf Entschädigung hat. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 616 BGB.
3. Arbeitsverhinderungen der geschilderten Art müssen dem Arbeitgeber so früh wie möglich mitgeteilt werden. Eine Anrechnung auf den Urlaub ist nicht zulässig.
4. a. Für Fortbildung hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu 10 Arbeitstagen innerhalb von 2 Jahren; der Anspruch entsteht erstmalig nach einer betrieblichen Beschäftigungszeit von sechs Monaten. Als Fortbildung gelten staatsbürgerliche, gesellschaftspolitische oder berufliche Bildungsmaßnahmen; die Bestimmungen im Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung in Zeitschriftenverlagen in Bayern bleiben davon unberührt.
- b. Für die Wahrnehmung von Ämtern im Berufsverband erhalten Arbeitnehmer unbezahlte Freistellung bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr.
- c. Zur Durchführung von Tarifverhandlungen haben Mitglieder der Tarifverhandlungskommission Anspruch auf bezahlte Freistellung im notwendigen Umfang.

§ 13 Arbeitsverhinderung

1. Jede Arbeitsverhinderung wegen Krankheit ist dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.
2. Dauert eine Arbeitsverhinderung wegen Krankheit länger als drei Tage, ist

dies durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung, aus der Beginn und voraussichtliche Dauer der Krankheit ersichtlich sind, nachzuweisen. Davon kann in Betrieben mit bis zu 35 Beschäftigten abgewichen werden.

Die Nachweispflicht gilt auch bei Beantragung oder Bewilligung eines Kur- oder Heilverfahrens.

3. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während eines von einem Sozialversicherungsträger oder dem Versorgungsamt bewilligten Kur- oder Heilverfahrens einschließlich einer anschließenden Schonzeit ist dem Arbeitnehmer Gehalt bzw. Lohn gemäß den gesetzlichen Regelungen weiterzuzahlen. Die Berechnung erfolgt analog § 10 Ziffer 9.

§ 14 Gehaltszahlung im Sterbefall

1. Hinterlässt ein Arbeitnehmer einen unterhaltsberechtigten Ehegatten- oder unterhaltsberechtigten Kinder, deren Berufsausbildung noch nicht beendet ist, so ist das Gehalt bzw. der Lohn für den Sterbemonat und zusätzlich gemäß folgender Staffelung weiter zu zahlen:

nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von

einem Jahr:	1/2 Monat (Angestellte) bzw. 2 Wochen (gewerbliche Arbeitnehmer),
2 Jahren:	1 Monat bzw. 4 Wochen,
4 Jahren:	2 Monate bzw. 8 Wochen,
6 Jahren:	3 Monate bzw. 12 Wochen;

Im Falle eines tödlichen Betriebsunfalls: 3 Monate bzw. 12 Wochen.

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

§ 15 Einstellung, Probezeit, Kündigung

1. Bei der Einstellung ist ein schriftlicher Vertrag abzuschließen. In diesem sind insbesondere festzuhalten:
 - a) die Zeit des Vertragsbeginns,
 - b) die Bezeichnung der Tätigkeit,
 - c) die Höhe des Tarifgehaltes bzw. Tariflohnes sowie etwaiger Zulagen.
2. Eine Probezeit bedarf einer besonderen Vereinbarung. In der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beiderseits mit Monatsfrist zum Schluss eines Kalendermonats gekündigt werden.

3. Die Kündigungsfrist beträgt für alle Beschäftigten sechs Wochen zum Quartalsschluss. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen des § 622 BGB. Einzelvertraglich vereinbarte längere Kündigungsfristen sind zulässig. Die gesetzliche Verlängerung von Kündigungsfristen für die Arbeitgeberkündigung gilt auch für die Kündigung eines Arbeitnehmers.
4. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ausreichend Zeit zum Suchen einer anderen Stellung zu gewähren. Ein Gehalts- bzw. Lohnabzug darf nicht erfolgen.
5. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auch auf Führung und Leistung zu erstrecken und innerhalb von längstens zwei Monaten auszuhändigen.
6. Arbeitnehmer können jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen. Dies ist innerhalb von längstens zwei Monaten nach Beantragung an den Mitarbeiter auszuhändigen.
7. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

§ 16 Geltendmachung von Ansprüchen

1. Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind spätestens drei Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Für wiederkehrende Ansprüche genügt einmalige Geltendmachung.
2. Ist ein tariflicher Anspruch rechtzeitig schriftlich geltend gemacht und wird seine Erfüllung ausdrücklich abgelehnt, ist der Anspruch innerhalb von 12 Monaten nach Ablehnung rechtshängig zu machen. Eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen.

§ 17 Besitzstand

Aufgrund betrieblicher oder einzelvertraglicher Bestimmungen gegebene günstigere Bedingungen für Arbeitnehmer dürfen aus Anlass des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrages nicht zu deren Ungunsten verändert werden.

§ 18 Bestimmungen für Auszubildende

1. Bei Einstellung von Auszubildenden muss ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden.

2. Die Arbeitszeit der Auszubildenden ist die betriebsübliche im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.
3. Auszubildende sind in der Regel nicht zu Mehrarbeit heranzuziehen. Ist dies ausnahmsweise erforderlich, so ist dem Auszubildenden je Mehrarbeitsstunde 1/70 des Monatsbetrages der Ausbildungsvergütung zu zahlen. § 8 Abs. 2, Satz 1 gilt entsprechend.
4. Dem Auszubildenden ist so früh wie möglich, spätestens jedoch sechs Wochen vor Beendigung der Ausbildungszeit mitzuteilen, ob eine Weiterbeschäftigung nach Abschluss der Ausbildungszeit erfolgt. Mangels Mitteilung geht das Ausbildungsverhältnis in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis über.
5. a. Einigkeit besteht zwischen den Tarifvertragsparteien, dass Ausbildung zu fördern ist. Es gilt der Grundsatz: Ausbildung geht vor Übernahme.
b. Auszubildende werden im Grundsatz nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung befristet für mindestens 6 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht verhaltensbedingte Gründe oder akute Beschäftigungsprobleme im Betrieb entgegenstehen oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus ausgebildet hat. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

§ 19
Schlussbestimmungen

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01.10.2006 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmals zum 31.12.2009 gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

München, den 23.11.2006

**Tarifgemeinschaft der
Dienstleistungsgewerkschaft
Zeitschriftenverlage in Bayern
Industrie**
im Verband der Zeitschriftenverlage
in Bayern e.V.

Vereinte
Fachbereich Medien, Kunst und
Landesbezirk Bayern

gez. Dr. Jörg D. Stiebner

gez. Christa Hasenmaile

gez. Friedrich Streng

gez. Karl-Heinz Kaschel-Arnold

Anlage 1

Gleitzeit

Soweit Gleitzeit eingeführt wird, ist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln:

1. Festlegung der Zeiten, in denen Anwesenheitspflicht besteht („Kernzeit“)
2. Bei Bedarf Festlegung von Funktionszeiten, die z.B. die Erreichbarkeit einer Abteilung sichern
3. Festlegung des arbeitstäglichen Gleitzeitrahmens
4. Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit
5. Abgrenzung der Arbeitszeit im Rahmen der Gleitzeit von zuschlagspflichtiger Mehrarbeit
6. Zugriffsrechte des Arbeitnehmers bei Entnahme von Gleitzeitguthaben
7. Höchstgrenzen für Gleitzeitguthaben und Gleitzeitschuld
8. Beginn und Ende des Ausgleichszeitraums
9. Betriebliche Kontrollmechanismen gegen Überschreitungen der vereinbarten Höchstgrenzen

Folgende Bedingungen sind zwingend einzuhalten:

1. Es muss eine Zeiterfassung und -dokumentation erfolgen.
2. Innerhalb des Ausgleichszeitraums darf der Durchschnitt der wöchentlichen Arbeitszeit eines Beschäftigten die tariflich festgelegte Wochenarbeitszeit nicht überschreiten.
3. Der Abbau von Gleichzeitguthaben kann stunden- oder tageweise erfolgen; es sind auch mehrere zusammenhängende Tage zu gewähren. Die Wünsche des Arbeitnehmers haben dabei Vorrang, soweit nicht dringende betriebliche Belange dem entgegen stehen.
4. Zeitguthaben der Arbeitnehmer dürfen nicht verfallen; nicht ausgeglichene Gleitzeitguthaben müssen im Regelfall nach Ende eines vereinbarten Ausgleichszeitraums binnen drei Monaten abgebaut sein.
5. Eine Auszahlung von Gleitzeitguthaben ist grundsätzlich ausgeschlossen und kommt nur in Ausnahmefällen (Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb) in Frage.
6. Im Todesfall des Arbeitnehmers sind Gleitzeitguthaben an die Hinterbliebenen auszus zahlen.

In Betrieben ohne Gleitzeitregelung können im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten für Arbeitnehmer, deren Kinder in Krippen, Kindergärten, Grundschulen oder ähnlichen Einrichtungen untergebracht sind, und in sonstigen begründeten Einzelfällen (Fahrgemeinschaften, Verkehrsverbindungen u.ä.) auf ihren Wunsch Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit abweichend festgelegt werden. Diese abweichende Regelung ist Bestandteil des einzelnen

Arbeitsvertrages und gilt zugleich als Bestandteil der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit.

Arbeitszeitkonten

1. Unabhängig von der Einführung von Gleitzeit ist die Einführung von Arbeitszeitkonten zulässig. Voraussetzung ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung.
2. Der Umfang der Nutzung von Arbeitszeitkonten liegt im Ermessen der Arbeitnehmer.
1. Für jeden Mitarbeiter werden ein Arbeitszeitkonto und ein separates Zeitzuschlagskonto geführt. In das Arbeitszeitkonto können Mehrarbeitsstunden ganz oder teilweise eingebracht werden. Auf dem Zeitzuschlagskonto werden die in Zeit umgewandelten tariflichen Zuschläge gemäß § 8 geführt.
2. Durch Arbeitszeitkonten darf sich die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit auch bei ungleicher Verteilung über maximal 12 Monate nicht verlängern.
3. Das Arbeitszeitkonto ist in Zeit zu führen.
4. Betrieblich ist eine maximale Anzahl von Plus- und ggf. auch von Minusstunden, die auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden dürfen, festzulegen.
5. Das Arbeitszeitkonto wird durch den Arbeitnehmer ausschließlich in Freizeit, vorrangig in zusammenhängenden Blöcken, abgebaut. Der Zeitausgleich richtet sich nach den Bedürfnissen des Arbeitnehmers, soweit nicht dringende betriebliche Belange dem entgegen stehen.
6. Auf Antrag des Arbeitnehmers müssen Zeitguthaben ganz oder teilweise innerhalb von maximal 6 Monaten gewährt werden, falls betriebliche Belange nicht entgegen stehen.
7. Durch den Arbeitgeber ist sicher zu stellen, dass Guthaben jederzeit und in vollem Umfang ausgezahlt werden können.
8. Zeitguthaben dürfen nicht verfallen. Der Arbeitnehmer muss zu jeder Zeit den Stand seines Arbeitszeitkontos abrufen können, sofern dieser nicht obligatorisch mit jeder Monatsabrechnung ausgewiesen wird.
9. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Auszahlung des Guthabens.
10. Im Todesfall des Arbeitnehmers sind die Zeitguthaben an die Hinterbliebenen auszuführen.

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen

§ 1 **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie der Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in Zeitschriftenverlagen in Bayern.

§ 2 **Leistungen und deren Voraussetzungen**

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

2. a) Alle Anspruchsberechtigten erhalten

ab 1.1.1982	26,59 Euro monatlich bzw. 319,05 Euro jährlich
ab 1.4.1993	33,23 Euro monatlich bzw. 398,81 Euro jährlich

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

c) Die vermögenswirksamen Leistungen bleiben außer Ansatz bei eventuellen Durchschnittsverdienstberechnungen.

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

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

Das Anstellungsverhältnis gilt nicht als unterbrochen, wenn dem Anspruchsberechtigten wegen Arbeitsmangel gekündigt, er jedoch innerhalb eines Vierteljahres im gleichen Betrieb wieder eingestellt wurde.

Wehr- und Wehersatzdienst 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 Anstellungs- 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 Anstellungsverhältnisses oder
- bb) Arbeitsk Kampfmaßnahmen,

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

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 Anlagen 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 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.
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 1982 in Kraft und ist Bestandteil des jeweils gültigen MTV. Abweichend von den dort festgelegten Kündigungsfristen kann dieser Vertrag mit einer sechsmonatigen Frist zum Quartalschluß gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 1995.

München, den 2. April 1993

**Verband der Zeitschriftenverlage
in Bayern e.V.**

gez. Günter A. Schmid

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

gez. Willi Baumann
gez. Walter Eßbauer

**Gewerkschaft Handel, Banken
und Versicherungen
Landesleitung Bayern**

gez. Josef Rauch

Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung in Zeitschriftenverlagen in Bayern

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Fortbildung

Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten im Verlagswesen 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 technischen Entwicklung oder aus wesentlichen betrieblichen organisatorischen Veränderungen im Verlagswesen ergeben oder ergeben werden. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen den Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit bieten, im Verlagswesen anfallende 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 Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam jährlich den betrieblichen Fortbildungsbedarf zu ermitteln. Der Betriebsrat muß sich dazu bei den Arbeitnehmer/innen informieren und im Betrieb sachkundig machen.

Auf der Grundlage der Bedarfsermittlung legt der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat Fortbildungsmaßnahmen fest.

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

§ 4 **Frauenförderung**

Ein Teil der jährlichen Aufwendungen für die berufliche Fortbildung gilt der Qualifizierung der Frauen. Dieser Teil muß in einem angemessenen Verhältnis zum Frauenanteil an der Belegschaft stehen.

Hat sich der Arbeitgeber im Sinne von § 3 für Fortbildungsmaßnahmen entschieden, vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat, welche Maßnahmen zur gezielten Fortbildung von Arbeitnehmerinnen ergriffen werden.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach §§ 96 ff. BetrVG bleiben unberührt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 98 BetrVG wird durch Absatz 2 nicht erweitert.

§ 5 **Ausschreibung, Ansprüche**

Alle Fortbildungsmaßnahmen gemäß §§ 3 und 4 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.

Bei der zeitlichen Festlegung der Kursteilnahme des/der einzelnen Arbeitnehmers/in sind dringende betriebliche Belange zu berücksichtigen.

§ 6 **Kosten, Lohnfortzahlung**

Die Kosten der Fortbildungsmaßnahmen 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 § 9, Ziff. 3* des Manteltarifvertrages für Arbeitnehmer in Zeitschriftenverlagen in Bayern gezahlt.

* Im MTV vom 1. Oktober 2006 geregelt in § 10, Ziffer 9.

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

Arbeitgeber und Betriebsrat haben jährlich die betrieblichen Möglichkeiten zu beraten, Arbeitnehmer/innen ohne Berufsausbildung oder ohne einschlägige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf des Verlagsgewerbes auszubilden. Die staatliche Förderungsfinanzierung ist dabei zu berücksichtigen.

§ 9

Schlußbestimmungen

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

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmer/innen, die eine nicht vom Arbeitgeber veranlaßte Eigenkündigung ausgesprochen haben, es sei denn, sie befinden sich zu diesem Zeitpunkt bereits in einer Bildungsmaßnahme nach diesem Tarifvertrag.

Der Tarifvertrag tritt am 1. Mai 1992 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 1995 gekündigt werden.

München, den 15. Mai 1992

**Verband Bayerischer
Zeitschriftenverlage e.V.**

gez. Günter A. Schmid

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

gez. Willi Baumann
gez. Peter Glasbrenner

**Gewerkschaft Handel,
Banken und Versicherungen
Landesbezirk Bayern**

gez. Joachim H. Klett
gez. Jürgen Jürgens