



Manteltarifvertrag

für die Arbeitnehmer/-innen
des herstellenden Buchhandels in
Baden-Württemberg

vom 15. Dezember 2010

Gültig ab 15. Dezember 2010

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1 Geltungsbereich.....	4
§ 2 Beginn und Änderung des Arbeitsverhältnisses.....	4
§ 3 Probezeit.....	4
§ 4 Teilzeitbeschäftigung.....	4
§ 5 Aushilfen	5
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit	5
§ 7 Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.....	6
§ 8 Entgelte	7
§ 9 Zusätzliche Leistungen	8
§ 10 Urlaubsbestimmungen	9
§ 11 Urlaubsdauer	10
§ 12 Freistellung von der Arbeit aus beruflichen Gründen	11
§ 13 Freistellung von der Arbeit aus persönlichen Gründen.....	12
§ 14 Arbeitsverhinderung	13
§ 15 Sterbegeld.....	14
§ 16 Nebentätigkeit	14
§ 17 Kündigung	14
§ 18 Abfindungen.....	15
§ 19 Zeugnis	16
§ 20 Betriebszugehörigkeit.....	17
§ 21 Gerichtsstand	17
§ 22 Schiedsstelle	17
§ 23 Geltungsdauer	18
§ 24 Ausschlussfristen	18
§ 25 Schlussbestimmungen.....	18

Manteltarifvertrag

für die Arbeitnehmer /-innen des herstellenden Buchhandels in Baden-Württemberg vom
15. Dezember 2010 (nur für Verlage mit Verbandstarifbindung)

zwischen dem

Börsenverein des Deutschen Buchhandels
Landesverband Baden-Württemberg e.V.
Paulinenstr. 53
70178 Stuttgart

- einerseits

und

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Baden Württemberg
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Königstraße 10 A
70173 Stuttgart

- andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1. räumlich für das Land Baden-Württemberg
2. fachlich für alle Unternehmen des herstellenden Buchhandels mit Verbandstarifbindung
3. persönlich für alle Arbeitnehmer/-innen einschließlich der in Ausbildung befindlichen Personen. Ausgenommen sind leitende Angestellte, wenn sie zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in einer wesentlichen Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer/-innen berechtigt sind oder nach Arbeitsvertrag und Stellung im Betrieb regelmäßig und im Wesentlichen eigenverantwortlich übertragene Arbeitgeberbefugnisse wahrnehmen.

§ 2 Beginn und Änderung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. In ihm müssen mindestens festgelegt sein: Dauer einer etwa vereinbarten Probezeit, Art und Umfang der Tätigkeit, Tarifgruppe, Art, Höhe und Zusammensetzung des Entgelts und sonstiger Bezüge. Mündlich vereinbarte Arbeitsverhältnisse sind unverzüglich schriftlich zu regeln.
2. Bei Veränderungen während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gilt Ziffer 1 entsprechend.
3. Durch das Gesetz geschützte Arbeitnehmer/-innen (Schwerbehinderte, werdende Mütter usw.) sollen bei der Einstellung auf Befragen auf den Umstand hinweisen, aus dem sich der Schutz ergibt. Spätere Veränderungen sind dem Arbeitgeber unaufgefordert und so früh wie möglich mitzuteilen.
4. Wird durch den Arbeitgeber von einem/einer Bewerber/-in eine persönliche Vorstellung verlangt, so sind ihm/ihr die notwendigen Fahrt- und Aufenthaltskosten gegen Nachweis in voller Höhe zu erstatten. Originalzeugnisse und andere Originalpapiere, die für die Zwecke der Bewerbung eingereicht wurden, sind nach erfolgter Einstellung dem/der Arbeitnehmer/-in bzw. bei Nichteinstellung dem/der Bewerber/-in unverzüglich zurückzugeben.
5. Soweit im Betrieb Personalakten geführt werden, hat der/die Arbeitnehmer/-in jederzeit das Recht, in diese Einsicht zu nehmen. Er/sie kann hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Das Mitglied des Betriebsrats hat über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom/von der Arbeitnehmer/-in im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird. Erklärungen des/der Arbeitnehmers/-in zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein/ihr Verlangen beizufügen.

Von Eintragungen in die persönlichen Unterlagen, die zur Beurteilung geführt werden, ist der/die Arbeitnehmer/-in zu unterrichten.

§ 3 Probezeit

1. Wird eine Probezeit vereinbart, so darf sie sechs Monate nicht überschreiten. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden. Die Kündigung kann beiderseits noch am letzten Tag der Probezeit ausgesprochen werden.
2. Wird das Arbeitsverhältnis über die zur Probe vereinbarte Zeit hinaus fortgesetzt, geht es in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

§ 4 Teilzeitbeschäftigung

Der Tarifvertrag gilt auch für stundenweise Beschäftigte. Solchen Arbeitnehmern/-innen stehen sämtliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung zu.

§ 5 Aushilfen

1. Die Beschäftigung zur Aushilfe ist ausdrücklich zu vereinbaren.
2. Wird ein(e) zur Aushilfe tätige(r) Arbeitnehmer/-in über die Dauer von drei Monaten hinaus ununterbrochen beschäftigt, so geht das Aushilfsarbeitsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über. Das Anstellungsverhältnis einer Aushilfe wird auch dann ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, wenn die Beschäftigung innerhalb von sechs Monaten insgesamt vier Monate gedauert hat.
3. Aushilfen erhalten für jede Arbeitsstunde innerhalb der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit 1/160, bei einer 38-Stundenwoche 1/164 des vereinbarten Monatsentgeltes.
4. In den ersten zwei Wochen der Beschäftigung kann für Arbeitnehmer/-innen zur Aushilfe eine tägliche Kündigung ausgesprochen werden. Dauert bei Arbeitnehmer/-innen zur Aushilfe die ununterbrochene Beschäftigung länger als zwei Wochen, kann mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. Dauert das Aushilfsarbeitsverhältnis länger als vier Wochen, kann mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Geht das Arbeitsverhältnis zur Aushilfe in ein festes Arbeitsverhältnis über, gelten für die Kündigung die Bestimmungen des § 17. Eine tägliche Kündigung darf nicht ausgesprochen werden mit dem Ziel, eine Feiertagsbezahlung zu umgehen.
5. Im Übrigen gelten die tarifvertraglichen Bestimmungen entsprechend. Aushilfen sind entsprechend ihrer Tätigkeit einzugruppieren.

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- 1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden, sie verteilt sich auf 5 Tage, grundsätzlich von Montag bis Freitag. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.*
- 1a) Der Arbeitgeber kann mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Für die Dauer der Kurzarbeit wird die Vergütung entsprechend dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert. Betriebliche oder einzelvertragliche Vereinbarungen, die in weitergehendem Maße Kurzarbeit zulassen, sind zulässig.
- 2) Die tarifgebundenen Mitgliedsverlage haben die Möglichkeit, ab dem 1. Mai 2008 die 38-Stunden-Woche einzuführen. ver.di wird bis zum 30. April 2008 mitgeteilt, welche Verlage von dieser Option Gebrauch machen.

Für Verlage, die die 38-Stunden-Woche einführen, gilt eine Beschäftigungssicherung mit der Maßgabe, dass betriebsbedingte Beendigungskündigungen frühestens zum 31. März 2010 ausgesprochen werden können.

* **Durchführungsbestimmungen** zu § 6 Ziffer 1

Die durch die 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 37 bzw. 38 Stunden pro Woche)
- b) bezahlte Freistellung in Stunden, 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 b) bis c).

Bei den Alternativen sind die Auftragslage und Beschäftigungssituation des Betriebes vorrangig zu berücksichtigen.

- 3) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sind unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Mitbestimmung des Betriebsrates nach den betrieblichen Erfordernissen zu regeln und bekannt zu geben. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, des Mutterschutz-, Jugendarbeitsschutz- sowie des SGB IX.
- 4) Die durch gesetzliche Feiertage ausfallenden Arbeitsstunden gelten als abgeleistet.
- 5) Jede von Ziffer 1 Satz 1 abweichende Arbeitszeitregelung ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen:
 - a) Für die im Sortiment beschäftigten Arbeitnehmer/-innen kann die wöchentliche Arbeitszeit auf sechs Tage verteilt werden. Von der regelmäßigen Arbeitszeit nach Ziffer 1 kann in diesen Fällen abgewichen werden, wenn dadurch innerhalb von vier Wochen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziffer 1 nicht überschritten wird. Zur Erreichung zusammenhängender Freizeit erhalten die betroffenen Arbeitnehmer/-innen innerhalb von vier Wochen an vier halben Tagen arbeitsfrei, davon mindestens an einem, möglichst an zwei Samstagen.
 - b) In Betrieben mit der 5-Tage-Woche sind die Arbeitszeitverteilungspläne über mehrere Wochen zulässig.

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

Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage innerhalb einer Woche muss sie, sofern die Wochenarbeitszeit gleich bleibend vereinbart wird, an 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 freie Tage auszugleichen.

- 6) Den im Verkauf Tätigen ist neben dem Lesen von Katalogen und Fachzeitschriften die Möglichkeit zu geben, während der Arbeitszeit, so wie es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, die Verkaufsobjekte zu studieren.
- 7) Die erforderlichen Zeiten für die Wege vom Betrieb zur Berufsschule und von der Berufsschule zum Betrieb sowie die Unterrichtszeit gelten als Arbeitszeit.
- 8) Bei Tätigkeiten, die überwiegend Blick-Kontakt zum Bildschirm von mehr als vier Stunden zusammenhängend erfordern, muss zur Entlastung der Augen entweder jede Stunde Gelegenheit zu einer fünfminütigen oder alle zwei Stunden zu einer fünfzehnminütigen Unterbrechung dieser Tätigkeit bestehen. Ein Zusammenziehen dieser Unterbrechung ist nicht zulässig. Die Unterbrechung kann auch durch eine Steuerung des Arbeitsablaufes geschehen. Sie gilt auch durch bestehende oder praktizierte Pausen als abgegolten.
- 9) Wenn Regelungen im Sinne der Ziffer 8 aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht möglich sind, darf die Arbeit mit überwiegendem Blick-Kontakt zum Bildschirm sechs Stunden täglich innerhalb der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit nicht überschreiten.
- 10) Die vereinbarte tägliche Arbeitszeit wird durch die Regelung gem. Ziffer 8 und 9 nicht berührt.

§ 7 Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist die über die in § 6 Ziffer 1, 2 und 5 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinaus auf Anordnung geleistete Arbeit. Teilzeitbeschäftigte leisten zuschlagspflichtige Mehrarbeit nur, wenn für Vollzeitbeschäftigte zuschlagspflichtige Mehrarbeit vorläge.
2. Nachtarbeit ist die zwischen 20 Uhr und 7 Uhr auf Anordnung geleistete Arbeit.
3. Sonntagsarbeit ist die in der Zeit von Samstag 20 Uhr bis Montag 7 Uhr sowie die am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr geleistete Arbeit.
4. Feiertagsarbeit ist die an gesetzlichen Feiertagen zwischen 0 Uhr und 7 Uhr des folgenden Tages geleistete Arbeit.

5. Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie kann nur nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und unter Berücksichtigung des Betriebsverfassungsgesetzes angeordnet werden. Für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden neben dem Entgelt die folgenden Zuschläge gezahlt. Bei der Berechnung dieser Zuschläge wird 1/160 des vereinbarten Monatsentgeltes je Arbeitsstunde zugrunde gelegt. In Verlagen mit der 38-Stunden-Woche beträgt der Divisor 1/164.

a) Mehrarbeit	
Zuschläge für Mehrarbeit	20 %
b) Nachtarbeit	
Zuschläge für Nachtarbeit	30 %
c) Sonntags- und Feiertagsarbeit	
Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit	80 %
d) Wechselschichtarbeit	
Zuschläge für Wechselschichtarbeit, bei der sich die Schichten turnusmäßig ablösen	10 %
6. Für Mehrarbeit kann eine Pauschalabgeltung insbesondere dann vereinbart werden, wenn sie außerhalb des Betriebes geleistet wird. Die Höhe dieser Abgeltung ist auf der Grundlage der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit einschließlich der Zuschläge zu errechnen. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform und ist bei Entgeltsänderungen neu zu treffen.
7. Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit soll in beiderseitigem Einvernehmen vorrangig durch Freizeit ausgeglichen werden. Die entsprechenden Zuschläge werden grundsätzlich ausbezahlt.
8. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nicht zu Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit herangezogen werden. Soweit in einem Ausbildungsverhältnis stehende Personen über 18 Jahren Mehrarbeit leisten sollen, bedarf dies ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Ihre Mehrarbeit ist mindestens so zu bezahlen wie die Mehrarbeit von ungelernten Arbeitnehmer/-innen.
9. Für die in Schichtarbeit oder für andere regelmäßig geleistete Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden folgende Zuschläge gezahlt:

für Nachtarbeit	25%
für Sonntagsarbeit	50%
für Feiertagsarbeit	100%
10. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen. Soweit Mehrarbeit getrennt von der regelmäßigen Arbeitszeit zu leisten ist, werden in jedem Fall mindestens vier Stunden berechnet und bezahlt. Pausen gelten nicht als Trennung, sofern sie zwei Stunden nicht überschreiten.

§ 8 Entgelte

1. Die Mindestmonatsentgelte und die Ausbildungsvergütungen werden in einem besonderen Tarifvertrag festgelegt.
2. Die Arbeitnehmer/-innen werden entsprechend ihrer Tätigkeit in Tarifgruppen eingruppiert. Dabei ist § 99 Betriebsverfassungsgesetz zu beachten. Bei der Eingruppierung kommt es auf die tatsächlich verrichtete Tätigkeit an. § 2 Ziffer 1 ist zu beachten.
3. Übt ein(e) Arbeitnehmer/-in dauernd Tätigkeiten aus, die unter verschiedene Tarifgruppen fallen, so wird er/sie in die Tarifgruppe eingruppiert, die seiner/ihrer zeitlich überwiegenden Tätigkeit entspricht. Lässt sich eine überwiegende Tätigkeit nicht feststellen, so erfolgt die Bezahlung nach der höheren Tarifgruppe.
4. Bei vorübergehender, in einer höheren Gruppe ausgeübten Tätigkeit besteht ein Anspruch von Anfang an auf eine Zulage in Höhe der Differenz zur höheren Gruppe nur dann, wenn diese Tätigkeit mindestens einen Monat, der nicht an den Kalendermonat gebunden ist, dauert.
5. Bei Ereignissen, die eine dauernde Erhöhung der Bezüge auslösen, tritt die Erhöhung am Ersten des Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.

6. Nach einem Ausbildungsverhältnis entsteht ein Anspruch auf Entgelt ab dem Ersten des Monats, in dem das Ausbildungsverhältnis endet. Endet das Ausbildungsverhältnis am Letzten eines Monats, so besteht der Anspruch auf Entgelt vom folgenden Tag an. Dies gilt auch bei vorzeitiger Ablegung der Abschlussprüfung.
7. Das Entgelt muss spätestens am letzten Banköffnungstag eines Monats zur Verfügung stehen. Werden die Bezüge bar gezahlt, so erfolgt die Zahlung innerhalb der Arbeitszeit. Die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist spätestens mit dem Entgelt für den folgenden Monat auszuzahlen. Abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarungen oder Einzelvertrag getroffen werden.
8. Fallen die Auszahlungstermine in eine Urlaubszeit von mindestens einer Woche Dauer, so sind die Bezüge oder ein entsprechender Pauschbetrag auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/-in vor Urlaubsantritt zu zahlen.
9. Sind zusätzlich zum Entgelt Provisionen vereinbart - insbesondere mit Reisenden -, so müssen Entgelt und Provision mindestens das Tarifentgelt erreichen.
10. Zur Feststellung des Stundenverdienstes ist das Monatsentgelt durch 160 bzw. im Falle der 38-Stunden-Woche durch 164 zu teilen.
11. Dem/der Arbeitnehmer/-in ist bei Auszahlung der Bezüge eine schriftliche Abrechnung auszuhandigen, aus der der Bruttoverdienst sowie alle veränderlichen Zulagen und Zuschläge sowie der Nettoverdienst ersichtlich sind.
12. Hat ein(e) Arbeitnehmer/-in keine Gelegenheit, außerhalb der Arbeitszeit sein/ihr Geldinstitut aufzusuchen, so kann er/sie unter Anrechnung auf seinen/ihren Entgeltanspruch einen angemessenen Barbetrag verlangen. Sollte dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, so ist ihm/ihr Gelegenheit zum Besuch eines nahe gelegenen Geldinstituts zu geben.
13. Für Arbeiten, die in unzulänglichen Räumlichkeiten verrichtet werden, ist eine Erschwerniszulage von 15% des Tarifentgelts zu zahlen von dem Tage an, an dem beim Gewerbeaufsichtsamt eine begründete Beschwerde eingereicht wird, aufgrund derer eine Auflage zur Beseitigung der Unzulänglichkeit erteilt wird, bis zum Tage der Erfüllung der Auflage.
14. Wenn Arbeitnehmer/-innen, die das 53. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb, Unternehmen oder Konzern 10 Jahre angehören, aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, eine Tätigkeit übertragen wird, die einer niedrigeren Tarifgruppe entspricht, bleiben sie in ihrer bisherigen Tarifgruppe. Leistungsminderung infolge Alters oder Krankheit ist kein von ihnen zu vertretender Grund.

§ 9 Zusätzliche Leistungen

1. Der/die Arbeitnehmer/-in erhält einmal pro Kalenderjahr eine zusätzliche Leistung, die ganz oder in Teilen zum Urlaubsbeginn oder an Weihnachten zu zahlen ist. Der Auszahlungsmodus kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Die zusätzliche Leistung beträgt
150%.

Grundlage für die Berechnung der zusätzlichen Leistung ist das Tarifentgelt am 1. Mai eines jeden Jahres.

2. Die Ziffern 1, 4 und 5 gelten für Auszubildende entsprechend.
3. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Zahlung im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
4. Hat der/die Arbeitnehmer/-in nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsverhältnisses erhalten, weil das Arbeitsverhältnis vertraglich (z.B. vereinbarter unbezahlter Urlaub) oder gesetzlich ruht (z.B. Elternzeit, Wehrpflicht, Wehrdienst, Zivildienst), vermindert sich die zusätzliche Leistung um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, für den er/sie keine Bezüge erhalten hat. Ruht das Arbeitsverhältnis in einem Monat an mehr als zwölf Arbeitstagen, so wird dieser Monat als Monat ohne Bezüge behandelt. Fehlt der Arbeitnehmer unentschuldigt, vermindert sich die zusätzliche Leistung für jeden Tag des unentschuldigten Fehlens um das Arbeitsentgelt, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt.

Im Kalenderjahr eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer/-innen haben Anspruch auf soviel Zwölftel der zusätzlichen Leistung wie sie im Kalenderjahr volle Monate im Betrieb tätig gewesen sind. Angefangene Kalendermonate werden bei mindestens zwölf Arbeitstagen als volle Monate gerechnet. Der Anspruch entfällt, wenn innerhalb der Probezeit gekündigt wurde. Über diesen Anspruch hinaus gewährte Teile der zusätzlichen Leistungen sind beim Ausscheiden in entsprechendem Umfang zurückzuzahlen.

Eine Verpflichtung zur Rückzahlung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Altersgrenze, Krankheit oder Tod des/der Arbeitnehmers/-in oder durch Kündigung seitens des Arbeitgebers wegen innerbetrieblicher Rationalisierung endet. Von der Rückzahlungspflicht sind ferner Arbeitnehmerinnen befreit, die von ihrem Recht gemäß § 10 Abs. 1 Mutterschutzgesetz Gebrauch machen.

5. Die zusätzliche Leistung ist in voller Höhe als Entgeltvorschuss zurückzuzahlen, wenn der/die Arbeitnehmer/-in wegen verschuldeter fristloser Entlassung oder wegen vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses nach Auszahlung der zusätzlichen Leistung aus dem Betrieb ausscheidet.
6. Bücher, Schallplatten oder andere Verkaufsobjekte werden den Arbeitnehmer/-innen für den Eigengebrauch verbilligt überlassen. Etwaige quantitative Beschränkungen bedürfen der Betriebsvereinbarung. Das kurzfristige Ausleihen von Büchern zum eigenen Bedarf sollte den Arbeitnehmer/-innen grundsätzlich ermöglicht werden.*

§ 10 Urlaubsbestimmungen

1. Der/die Arbeitnehmer/-in hat jährlich Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub dient der Erholung. Krankheitstage, Freistellung aus beruflichen und persönlichen Gründen und zur beruflichen Fortbildung dürfen auf den Urlaub nicht angerechnet werden.
2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Urlaubsberechnung wird die 5-Tage-Woche zugrunde gelegt, unbeschadet § 6 Ziffer 5a.
3. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit), bei Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr nach drei Monaten.
4. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der/die Arbeitnehmer/-in
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er/sie wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
 - b) wenn er/sie vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
 - c) wenn er/sie nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
 - d) wenn er/sie während des Kalenderjahres eintritt und unmittelbar vor seinem/ihrem Eintritt einen Monat lang in keinem Arbeitsverhältnis stand.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Hat der/die Arbeitnehmer/-in im Falle des Absatzes c) bereits Urlaub über den ihm/ihr zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem/der Arbeitnehmer/-in für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem/der Arbeitnehmer/-in eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

* **Protokollnotiz:** Während des Kalenderjahres aufgrund betrieblicher einseitiger vom Arbeitgeber festgelegter oder vereinbarter Regelungen bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, insbesondere Gratifikationen, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen und dergleichen können auf die Leistungen aus diesem Paragraphen angerechnet werden.

5. Bei Ableistung des Grundwehrdienstes, Zivildienstes oder Entwicklungsdienstes sind die besonderen Bestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes über Urlaubsgewährung zu beachten. Der Arbeitgeber kann den Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Grundwehrdienst, Zivildienst oder Entwicklungsdienst leistet, um ein Zwölftel kürzen. Dem Arbeitnehmer ist der ihm zustehende Urlaub auf Verlangen vor Beginn des Grundwehrdienstes, Zivildienstes oder Entwicklungsdienstes zu gewähren.
6. Wird dem/der Arbeitnehmer/in von einem Träger der Sozialversicherung oder einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierfür verwendete Zeit einschließlich der ärztlich angeordneten Schonzeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden. Dies gilt nicht für Kuren, die in der für einen Erholungsurlaub üblichen Weise gestaltet werden können.
7. Durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesene Krankheitstage während des Urlaubs gelten nicht als Urlaubstage. Die durch Krankheit verlorenen Urlaubstage können in Übereinstimmung mit dem Arbeitgeber an den Urlaub angehängt werden. Kommt eine Übereinstimmung nicht zustande, ist die Arbeit am vorher vereinbarten Termin anzutreten. Die Gewährung des Resturlaubs wird nach Ziffer 8 und 9 festgelegt.
8. Der Urlaub soll im laufenden Urlaubsjahr möglichst zusammenhängend gewährt und genommen werden. Ein Urlaubsplan ist unter Berücksichtigung der Wünsche des/der Arbeitnehmers/-in unter Mitbestimmung des Betriebsrates frühzeitig aufzustellen. Berufsschulpflichtige Jugendliche sollen den Urlaub während der Zeit der Berufsschulferien bekommen und nehmen. Arbeitnehmer/-innen mit schulpflichtigen Kindern soll auf Verlangen der Jahresurlaub möglichst während der Schulferien - vor allem der Sommerferien - gewährt werden.
9. Der Urlaub kann auch noch in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres (Übertragungszeitraum) gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/-in ist ein nach Ziffer 4 entstehender Teilurlaub auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen. Der Urlaub verfällt, wenn er nicht innerhalb des Übertragungszeitraums genommen wird. Ist der Arbeitnehmer infolge einer ärztlich nachgewiesenen, krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit daran gehindert, den übertragenen Urlaub innerhalb des Übertragungszeitraums zu nehmen, besteht der Urlaubsanspruch fort, allerdings nur bis zur Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs. Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.
10. Für die Urlaubsdauer sind die vereinbarten Bezüge fortzuzahlen. Zusätzliche Einkünfte wie zusätzliche Leistungen nach § 9, Gratifikationen, Jahrestantiemen und sonstige auf einmaligen Anlässen beruhende Zahlungen sowie Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge für Mehrarbeitsvergütung nach § 7 werden nicht in die Berechnung mit einbezogen. Das Urlaubsentgelt entspricht mindestens dem für den Urlaubsmonat geltenden Entgelt.
11. Der Urlaubsanspruch für Arbeitnehmer/-innen zur Aushilfe (§ 5) beträgt für jeden vollen Monat der Beschäftigung ein Zwölftel des nach § 11 zu berechnenden Jahresurlaubs.
12. Betriebsurlaub kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
13. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes, für Jugendliche die des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

§ 11 Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt für alle Arbeitnehmer/-innen, einschließlich der Auszubildenden 30 Arbeitstage. Der Urlaub setzt sich zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen und zusätzlichem tariflichen Urlaub.

Dieser Anspruch gilt unabhängig von der vereinbarten Arbeitszeit und dem Arbeitsentgelt auch für Teilzeitbeschäftigte.
2. Die Bestimmungen über gesetzlichen Zusatzurlaub, z.B. für Schwerbehinderte, sind zu beachten.

§ 12 Freistellung von der Arbeit aus beruflichen Gründen

1. Zur Erweiterung der beruflichen Qualifikation hat der/die Arbeitnehmer/-in Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge. Die Freistellung kann in zwei Jahren bis zu zwei Wochen betragen.

Anspruch auf Freistellung hat der/die Arbeitnehmer/-in zur Teilnahme an Kursen, die von den Vertrag schließenden Organisationen veranstaltet bzw. anerkannt werden, z.B. die fachkundlichen Seminare des Buchhandels, der Volkshochschulen, der Fortbildungswerke der Gewerkschaften, die Herstellerkurse, Kurse für Werbung, Sprachkurse, kaufmännische Grund- und Fortbildungskurse, Kurse für elektronische Datenverarbeitung und sonstige fachlich relevante Tagungen sowie Veranstaltungen für Ausbilder. Kurse können auch stundenweise besucht werden, sofern dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

2. Anspruch auf Freistellung bis zur Dauer von sechs Monaten ohne Fortzahlung der Bezüge besteht für länger dauernde Speziallehrgänge, z.B. für den Besuch der Fachschule des Deutschen Buchhandels oder zur Absolvierung eines Auslandspraktikums. Diese Freistellung kann nur alle fünf Jahre beansprucht werden.
3. Ansprüche auf Freistellung gemäß Ziffern 1 und 2 bestehen, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:
 - a) Der/die Arbeitnehmer/-in muss mindestens drei Jahre, davon mindestens ein Jahr nach abgeschlossener Berufsausbildung im Betrieb, Unternehmen oder Konzern beschäftigt sein.
 - b) Er/sie muss nach seinem/ihrer Ausbildungsstand die Voraussetzungen erfüllen, die eine erfolgreiche Absolvierung der betreffenden Veranstaltung erwarten lassen.
 - c) Die Fortbildungsmaßnahme soll das berufliche Fortkommen im Buchhandel fördern.
 - d) Die Vertretung des/der Freigestellten im Betrieb muss durch den Arbeitgeber sichergestellt sein.
4. Die Anmeldung zu Fortbildungsveranstaltungen gemäß Ziffern 1 und 2 ist im Einverständnis mit dem Arbeitgeber vorzunehmen.
5. Sind aus betriebsbedingten Gründen zur Sicherung eines Arbeitsplatzes Maßnahmen der beruflichen Umschulung oder Fortbildung erforderlich, und ist der/die Arbeitnehmer/-in bereit, an diesen teilzunehmen, so ist er/sie für die Dauer der Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen unter Fortzahlung seiner/ihrer Bezüge freizustellen.

Der Arbeitgeber trägt alle für den/die Arbeitnehmer/-in im Zusammenhang mit den Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen anfallenden notwendigen Kosten.

Findet die Umschulung oder Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit statt, so wird die dafür aufgewendete Zeit einschließlich der Wegezeiten als nicht zuschlagspflichtige Arbeitszeit gutgeschrieben.

6. Scheidet der/die Arbeitnehmer/-in aufgrund eigener Kündigung innerhalb eines Jahres nach Abschluss der Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen aus, so ist die Kursgebühr anteilig zurückzuzahlen. Dabei wird für jeden Monat, den der/die Arbeitnehmer/-in vor Ablauf der Einjahresfrist ausscheidet, 1/12 des Gesamtbetrags errechnet.
7. Ansprüche auf Freistellung gemäß Ziffer 5 und 6 bestehen für den/die Arbeitnehmer/-in nach 2jähriger Betriebszugehörigkeit und nur bei Beschäftigung in Betrieben mit mehr als 20 ständig Beschäftigten.

8. Der Besuch der Frankfurter Buchmesse ist für die buchhändlerischen Fachkräfte und Auszubildenden an einem Arbeitstag unter Fortzahlung der Bezüge ohne Anrechnung auf den Urlaub mindestens alle drei Jahre zu gestatten. Der Arbeitgeber stellt hierfür dem/der Arbeitnehmer/-in über die Teilnahme eine Bescheinigung aus. Der Begriff der buchhändlerischen Fachkraft ist nicht an die Ausbildung geknüpft.
9. Der Arbeitgeber hat die/den Auszubildende(n) jeweils an dem Arbeitstag, der der schriftlichen und mündlichen Prüfung unmittelbar vorangeht, sowie am Tag der Prüfung freizustellen.

§ 13 Freistellung von der Arbeit aus persönlichen Gründen

1. Der/die Arbeitnehmer/-in 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 und Gründung eines eigenen Haushalts, wenn ein unbefristetes und ungekündigtes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vorliegt Diese Freistellung kann innerhalb von 3 Jahren nur einmal beansprucht werden.	2 Arbeitstage
b) bei Eheschließung	2 Arbeitstage
c) bei Eheschließung eines Kindes	2 Arbeitstage
d) bei Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin oder Adoption eines Kindes	2 Arbeitstage
e) bei eigener Silberhochzeit	1 Arbeitstag
f) bei goldener Hochzeit der Eltern	1 Arbeitstag
g) bei Eheschließung eines Elternteils	1 Arbeitstag
h) bei Tod des/der Ehepartners/-in, Lebenspartners/-in, eines Elternteils oder eines Kindes	4 Arbeitstage
i) bei Tod der Schwiegereltern, Stiefeltern, Großeltern oder Geschwister	1 Arbeitstag
k) bei ärztlicherseits nachgewiesener Krankheit eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, soweit der/die Ehepartner/-in, Lebenspartner/-in ärztlicherseits nachgewiesen erkrankt oder berufstätig und unabhkömmlich ist, jährlich bis zu	5 Arbeitstage

Eingetragene Lebenspartner i.S.d. Lebenspartnerschaftsgesetzes stehen Ehepartnern gleich. Die Eingehung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft steht der Eheschließung gleich. Berechtigte müssen zunächst etwaige gesetzliche Leistungen beanspruchen.

2. Arbeitnehmer/-innen ist bei schwerer Krankheit eines Kindes oder Ehepartners/-in oder Lebenspartners/-in gegebenenfalls unbezahlter Urlaub zu gewähren.
3. Der/die Arbeitnehmer/-in hat Anspruch auf Freistellung für die tatsächlich zur Erledigung einer Angelegenheit benötigte Zeit:
 - a) beim Aufsuchen eines Arztes/einer Ärztin, sofern dies während der Arbeitszeit aus akutem Anlass erforderlich ist, bei Vorladung vor Gericht oder Behörden, bei Behördengängen (z.B. Schule, Kindergarten, Finanzamt, Meldestelle, Standesamt), die nachweislich persönlich und während der Arbeitszeit vorgenommen werden müssen. Bei sonstigen Arztbesuchen kann unbezahlte Freistellung erfolgen. Gilt im Betrieb gleitende Arbeitszeit, so ist unter Arbeitszeit die Kernarbeitszeit zu verstehen. Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben davon unberührt.
 - b) bei Ausübung von Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern.

Die Bezahlung des anteiligen Entgelts entfällt, insofern der/die Arbeitnehmer/-in gegenüber einer anderen Stelle Anspruch auf Entschädigung hat.

4. Arbeitnehmer/-innen, die Mitglied der Bundes-, Landes- oder Bezirksvorstände oder Mitglieder der Tarifkommissionen auf Bundes- oder Landesebene sind, ist zur Teilnahme an den Sitzungen bzw. Tarifverhandlungen Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu 12 Tagen jährlich zu gewähren.

Mitglieder bezirklicher Tarifkommissionen sind zur Vorbereitung und Beratung von Tarifverhandlungen bis zu sechs Tagen im Kalenderjahr – unter Fortzahlung des Entgeltes – von der Arbeit freizustellen.

Für die Freistellung ist eine namentliche Einladung der Vertrag schließenden Gewerkschaft erforderlich.

5. Zur Durchführung der von den Industrie- und Handelskammern angesetzten Prüfungen erhalten die delegierten Arbeitnehmer/-innen Arbeitsfreiheit unter Fortzahlung der Bezüge.
6. Arbeitsverhinderungen der geschilderten Art müssen dem Arbeitgeber so früh wie möglich mitgeteilt werden. Eine Anrechnung auf den Urlaub ist nicht zulässig.
7. Bei Inanspruchnahme der gesetzlichen Elternzeit muss sich der/die Arbeitnehmer/-in drei Monate vor Ablauf der Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber erklären, ob er/sie die Arbeit nach Ende der Freistellung wieder aufnimmt.
8. Jeder/jede Arbeitnehmer/-in, dessen/deren Bezüge nicht 25 % über dem höchsten Tarifentgelt liegen und der/die in einem Betrieb mit mehr als 100 Arbeitnehmern beschäftigt ist, kann einmal innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr verlangen, frühestens allerdings nach einer Betriebszugehörigkeit von drei Jahren. Macht er/sie davon Gebrauch, so ist eine Ankündigungsfrist von sechs Monaten einzuhalten. Nach Beendigung der Freistellung hat der/die Arbeitnehmer/-in nur Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Der Zeitraum der Freistellung zählt hinsichtlich sämtlicher Ansprüche des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nicht, und zwar auch nicht im Rahmen der Tätigkeitsjahre nach dem jeweils geltenden Entgelttarifvertrag. Hat der/die Arbeitnehmer/-in gesetzliche Elternzeit in Anspruch genommen, so kann die Freistellung nach § 13 Ziffer 8 frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit Ende der Elternzeit beansprucht werden.

§ 14 Arbeitsverhinderung

1. Bei Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen.
2. Im Falle der Erkrankung hat der/die Arbeitnehmer/-in spätestens am dritten Arbeitstag, wobei der erste Krankheitstag nicht mitzählt (§ 187 Abs. 1 BGB), eine Bescheinigung des Arztes oder der Krankenkasse beizubringen, aus der die Arbeitsunfähigkeit, ihr Beginn und die voraussichtliche Dauer ersichtlich sind.
3. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit ist dem/der Arbeitnehmer/-in das Entgelt ohne Mehrarbeitsvergütung und ohne Mehrarbeitszuschläge bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus zu zahlen. Das gleiche gilt für eine von einem Träger der Sozialversicherung verordneten Heilbehandlung und Schonzeit. Hat der/die Arbeitnehmer/-in Schadensersatzansprüche gegen Dritte, so gehen diese insoweit mit der Zahlung des Entgelts auf den Arbeitgeber über.
4. Über die Frist gemäß Ziffer 3 hinaus erhält der/die Arbeitnehmer/-in eine Beihilfe in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Brutto-Barleistungen der Sozialversicherung und dem Nettogehalt nach folgender Staffelung:

nach dreijähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu einem Monat,

nach fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu zwei Monaten,

nach achtjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu vier Monaten und

nach zwölfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu sechs Monaten.

Bei der Beihilfe handelt es sich um einen Bruttobetrag, von dem die gesetzlichen Abzüge vorzunehmen sind.

5. Bei nicht grob fahrlässig verschuldeten Betriebsunfällen erhalten die Arbeitnehmer/-innen unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit die Leistungen, die einem/einer Arbeitnehmer/-in nach zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit zustehen.
6. Bei einem/einer Arbeitnehmer/-in, der/die keine Barleistungen aus der Sozialversicherung oder von der Berufsgenossenschaft bezieht, ist für die Berechnung des Unterschiedsbetrags der Krankengeldsatz der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse maßgebend.
7. Auf die Beihilfe nach Ziffer 4 und 5 können Leistungen angerechnet werden, die vom Betrieb oder auf Veranlassung des Betriebes durch Dritte an den/die Arbeitnehmer/-in aus Anlass längerer Krankheit über sechs Wochen gezahlt werden.

§ 15 Sterbegeld

1. Die unterhaltsberechtigten Angehörigen eines/einer verstorbenen Arbeitnehmers/-in erhalten die bisherigen Bezüge für den Sterbemonat und für einen weiteren Monat. Darüber hinaus erhalten sie Bezüge
bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren für zwei Monate,
nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren für drei Monate.

Bei einem tödlichen Betriebsunfall, soweit dieser nicht auf grober Fahrlässigkeit beruht, erhalten die unterhaltsberechtigten Angehörigen ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit des/der Verstorbenen die bisherigen Bezüge für vier Monate.

2. Das tarifliche Sterbegeld wird in den Fällen nicht gezahlt, in denen seitens des Betriebes oder auf Veranlassung des Betriebes durch Dritte laufende oder einmalige Zuwendungen in anderer Form an die Hinterbliebenen gewährt werden.

Bei einmaligen Zuwendungen dieser Art gilt dies nur, soweit diese insgesamt mindestens so hoch sind wie der Sterbegeldanspruch.

Bei laufenden Zuwendungen gilt dies ebenfalls nur, soweit diese Zuwendungen in den ersten zwei Jahren mindestens so hoch sind wie der Sterbegeldanspruch.

3. Der Anspruch der unterhaltsberechtigten Angehörigen wird mit befreiender Wirkung erfüllt durch Zahlung an einen der unterhaltsberechtigten Angehörigen.

§ 16 Nebentätigkeit

Die Ausübung einer Nebentätigkeit, die die Arbeitsleistung nachweislich beeinträchtigt, ist unzulässig. Bei Zuwiderhandlung ist der/die Arbeitnehmer/-in vor Einleitung arbeitsrechtlicher Maßnahmen zu ermahnen, die Nebentätigkeit zu unterlassen.

§ 17 Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis kann nur, wenn es auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, beiderseits mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende gekündigt werden.
2. Kündigt der Arbeitgeber dem/die Arbeitnehmer/-in, der/die bei ihm mindestens fünf Jahre beschäftigt ist, so gelten folgende Fristen:

bei einer Beschäftigungsdauer von

fünf Jahren	drei Monate
acht Jahren	vier Monate
zehn Jahren	fünf Monate
zwölf Jahren	sechs Monate

jeweils zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

3. Es sind die Sonderbestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes, Mutterschutzgesetzes, Bundeserziehungsgeldgesetzes, SGB IX, Arbeitsplatzschutzgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten.

4. Jede Kündigung bedarf der Schriftform.
5. Eine Kündigung muss auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/-in schriftlich begründet werden.
6. Sofern sich die Tätigkeitsart eines/einer Arbeitnehmers/-in wesentlich verändert und eine niedrigere Entgeltgruppe dadurch Anwendung findet, kann diese nur mit den geltenden Kündigungsfristen wirksam werden. § 8 Ziffer 15 ist zu beachten.
7. Arbeitnehmer/-innen, die das 53. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb, Unternehmen oder dem Konzern 9 Jahre angehören, kann nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Dies gilt nicht nach Eintritt der Erwerbsunfähigkeit sowie nach Erreichung der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies gilt ferner nicht für eine Änderungskündigung gegenüber Beziehern von Rente wegen Berufsunfähigkeit, auch wenn diese Änderungskündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

Bei Wegfall des Arbeitsplatzes aus betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber eine sozial gerechtfertigte betriebsbedingte Änderungskündigung zur Versetzung auf einen zumutbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes, Unternehmens oder Konzerns aussprechen. Die Änderungskündigung darf sich nicht auf Vergütungsbestandteile beziehen.

Die tarifliche Alterssicherung gilt nicht bei Kündigungen wegen Betriebsänderungen nach § 111 BetrVG, unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrats, sofern im Betrieb/Unternehmen/Konzern kein zumutbarer Arbeitsplatz vorhanden ist oder wenn ein solcher angeboten und von dem/der Arbeitnehmer/-in abgelehnt wurde.

8. Wird ein/e Arbeitnehmer/-in aus betrieblichen Gründen versetzt, darf er/sie weder aus betriebsbedingten Gründen noch mit dem Hinweis darauf, dass er/sie den Anforderungen auf dem Arbeitsplatz nicht genüge, innerhalb des ersten Jahres nach der Versetzung gekündigt werden.
9. Während der Kündigungsfrist einer Arbeitgeberkündigung sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit oder für eine bestimmte Arbeitsaufgabe geschlossenen Arbeitsverhältnisses ist dem/der Arbeitnehmer/-in die erforderliche Zeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz unter Weiterzahlung des regelmäßigen Entgelts zu geben.

Dies gilt nicht, wenn es sich nach § 5 um ein Aushilfsarbeitsverhältnis oder um ein bis zu drei Monaten befristetes Arbeitsverhältnis handelt.

10. Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der/die Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlussprüfung.

Unverzüglich nach Bekanntwerden des Prüfungstermins, frühestens jedoch drei Monate und spätestens zwei Monate vor Ende der vereinbarten Ausbildungszeit, haben sich Arbeitgeber und - auf Befragen - der/die Auszubildende darüber zu erklären, ob für den Fall des Bestehens der Prüfung ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet wird. Unterbleibt eine solche Erklärung, geht das Ausbildungsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über. Im Übrigen gilt § 12 BBiG.

11. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/-in gesetzliche Regelaltersrente beanspruchen kann.

§ 18 Abfindungen*

1. Wird einem/er Arbeitnehmer/-in aus betriebsbedingten Gründen gekündigt, so erhält er/sie bei Ausscheiden eine Abfindung, es sei denn, der/die Arbeitnehmer/-in kann nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist eine gesetzliche vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen.

* Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Bestimmungen und Rechtsfolgen der §§ 111 ff. BetrVG hiervon unberührt bleiben. Doppelansprüche sind ausgeschlossen.

Die Abfindung beträgt:
Im 1. und 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit:
ein Bruttomonatsentgelt;

ab dem dritten Jahr der Betriebszugehörigkeit:
ein Grundbetrag in Höhe des Tarifentgeltes der Gruppe III,
4. Tätigkeitsjahr sowie ein Steigerungsbetrag nach der Formel:

Bei Arbeitnehmer/-innen, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben:

$$\frac{\text{Alter} \times \text{Betriebszugehörigkeit}}{85} = \text{Anzahl der Bruttomonatsentgelte.}$$

Bei Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 50. Lebensjahr, aber noch nicht das 58. Lebensjahr vollendet haben:

$$\frac{\text{Alter} \times \text{Betriebszugehörigkeit}}{75} = \text{Anzahl der Bruttomonatsentgelte.}$$

Bei Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet haben:

$$\frac{\text{Alter} \times \text{Betriebszugehörigkeit}}{95} = \text{Anzahl der Bruttomonatsentgelte.}$$

Bruttomonatsentgelt im Sinne dieses Paragraphen ist das regelmäßig monatlich gezahlte Entgelt ohne Berücksichtigung etwaiger Sachleistungen und Einmalzahlungen wie z.B. Weihnachtsgeld, Boni/Tantiemen, Gratifikationen und Urlaubsgeld.

Sämtliche Abfindungen werden nur innerhalb der in § 10 Kündigungsschutzgesetz aufgeführten Höchstgrenzen bezahlt. Außerdem begrenzt sich die Abfindung bei den Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet haben auf einen Bruttobetrag, der dem/der Arbeitnehmer/-in vom Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zu dem Zeitpunkt, in dem eine vorzeitige Inanspruchnahme von Altersrente erstmalig möglich ist, zufließen würde.

2. Bei der Berechnung des Lebensalters ist das Alter maßgeblich, welches im Kalenderjahr vollendet wird. Für die Betriebszugehörigkeit ist die Zahl maßgeblich, die im laufenden Kalenderjahr erreicht wird.
3. Scheidet ein/e Arbeitnehmer/-in, der/die das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht hat, aufgrund eigener Kündigung aus, weil die Auflösung seines/ihrer Arbeitsplatzes feststeht, so erhält er/sie eine Abfindung gemäß Ziffer 1, jedoch nicht mehr als zwei Bruttomonatsentgelte.
4. § 18 gilt nur in Betrieben mit mehr als 20 ständig beschäftigten Arbeitnehmern/-innen.

Keinen Anspruch auf Abfindung nach Ziffer 1 haben die Arbeitnehmer/-innen, denen innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses zum nächstmöglichen ordentlichen Kündigungstermin gekündigt wird oder mit denen das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Änderungskündigung mit unveränderten Bezügen fortgesetzt werden soll.

5. Betriebsbedingte Arbeitsaufhebungsverträge dürfen die Bedingungen dieses Vertrages nicht unterschreiten.

§ 19 Zeugnis

1. Der/die Arbeitnehmer/-in hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf die Aushängung eines Zeugnisses, das Auskunft über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auch auf Führung und Leistung zu erstrecken hat.

2. Dem/der Arbeitnehmer/-in ist auf Verlangen ein Zwischenzeugnis auszustellen, das den Anforderungen gemäß Ziffer 1 zu entsprechen hat.
3. Die Zeugnisse sind vom Arbeitgeber ohne schuldhaftes Verzögern auszustellen.

§ 20 Betriebszugehörigkeit

1. Als Betriebszugehörigkeit gelten alle im selben Betrieb, Unternehmen oder Konzern zugebrachten Ausbildungs-, Umschulungs- und Beschäftigungsjahre. Nicht angerechnet werden dabei diejenigen Beschäftigungszeiten, die vor einer mindestens einjährigen Unterbrechung liegen. Bei Arbeitnehmerinnen wird die Betriebszugehörigkeit vor einer Niederkunft dann angerechnet, wenn die anschließende Unterbrechung nicht länger als fünf Jahre dauert.
2. Bei Unterbrechung der Tätigkeit durch Grundwehrdienst, Wehrübungen, Zivildienst und Entwicklungsdienst, Dienstverpflichtung und Elternzeit ist die Zeit der Unterbrechung auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.
3. Freistellungszeiten im Sinne der §§ 12 und 13 unterbrechen die Betriebszugehörigkeit nicht.

§ 21 Gerichtsstand

Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist der Sitz des Betriebes, bei einer Zweigniederlassung oder Filiale deren Sitz Gerichtsstand.

§ 22 Schiedsstelle

1. Zur Erledigung von grundsätzlichen Streitfällen, die sich bei der Auslegung und Anwendung aller Verträge ergeben, die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossen werden, wird eine Schiedsstelle gebildet, die von jeder Tarifvertragspartei angerufen werden kann.
2. Für Einzelstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-in ist die Schiedsstelle nicht zuständig. Die Tarifvertragsparteien können jedoch eine Einzelstreitigkeit wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung für die Auslegung der Tarifverträge zum Anlass für eine Erledigung durch die Schiedsstelle nehmen.
3. Die Schiedsstelle besteht aus je vier Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzern/-innen. Die Beisitzer werden von Fall zu Fall von den Vertragsparteien bestellt. Personen, die an den zu behandelnden Streitfällen beteiligt sind, können nicht Beisitzer sein. Der/die Vorsitzende wird von Fall zu Fall von den Beisitzern/-innen aus ihrem Kreis gewählt. Die Schiedsstelle soll spätestens drei Wochen nach Anrufung zusammentreten.
4. Kommt eine Einigung über den Streitfall nicht zustande, hat die Schiedsstelle unter dem Vorsitz eines/einer Unparteiischen innerhalb von vier Wochen neu zusammenzutreten. Kommt eine Einigung über die Person des/der Unparteiischen nicht zustande, soll er/sie vom Präsidenten des zuständigen Landesarbeitsgerichts bestellt werden.
5. Die Entscheidungen der Schiedsstelle sind für beide Teile bindend, ausgenommen Streitfälle gemäß Ziffer 2.
6. Entstehende Kosten tragen die Parteien selbst. Kosten für hinzugezogene Sachverständige trägt die Partei, die die/den Sachverständige(n) hinzugezogen hat. Kosten für die/den unparteiische(n) Vorsitzende(n) tragen die Parteien je zur Hälfte.

§ 23 Geltungsdauer

Der Tarifvertrag tritt am 15. Dezember 2010 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten schriftlich erstmals zum 30. September 2012 gekündigt werden.

§ 24 Ausschlussfristen

1. Der/die Beschäftigte ist zur sofortigen Nachprüfung der Gehaltsabrechnung und des bar ausgezahlten Betrages verpflichtet. Stimmt der bar ausgezahlte Betrag mit dem Gehaltsnachweis nicht überein, so ist dies sofort dem Auszahlenden zu melden.
2. Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis und den Tarifverträgen (z.B. auf rückständiges Gehalt, aus Leistung von Mehrarbeit, auf Eingruppierung usw.) sind innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten seit Fälligkeit des Anspruchs schriftlich geltend zu machen.

Diese Frist gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3. Die Laufzeiten der tariflichen Ausschlussfristen verlängern sich durch Urlaub oder Krankheit um höchstens bis zu sechs Wochen.

§ 25 Schlussbestimmungen

1. Die Bedingungen dieses Tarifvertrages sind Mindestbedingungen, auf die rechtswirksam nicht verzichtet werden kann.
2. Bestehende, für den/die Arbeitnehmer/-in günstigere Bedingungen werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
3. Jedem/jeder Arbeitnehmer/-in ist die Möglichkeit zu geben, in die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Verträge Einblick zu nehmen. Auf dieses Recht ist der/die Arbeitnehmer/-in durch Aushang hinzuweisen.

Protokollnotiz: Die Arbeitgeberseite nimmt zur Kenntnis, dass für die Gewerkschaften mit dem vorliegenden Manteltarifvertrag nicht alle Fragen des Rationalisierungsschutzes abschließend behandelt sind.

Stuttgart, 15. Dezember 2010

Börsenverein des Deutschen Buchhandels
Landesverband Baden-Württemberg e.V.
Paulinenstr. 53, 70178 Stuttgart

gez. Dr. Konrad Wittwer

gez. Dr. Patricia Scholten

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Baden Württemberg
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Königstraße 10 A, 70173 Stuttgart

gez. Leni Breymaier

gez. Annegret Kaiser

gez. Rudi Munz