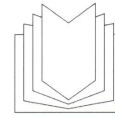


**Arbeitgeberverband
der Verlage und Buchhandlungen Berlin-Brandenburg e.V.**



Lützowstraße 33 · 10785 Berlin-Tiergarten

Telefon 030 · 26 39 18-0

Telefax 030 · 26 39 18-18

e-mail: verband@berlinerbuchhandel.de

Bankverbindung: Berliner Volksbank

Konto 5203 415 003

BLZ 100 900 00

Manteltarifvertrag

**für den herstellenden und verbreitenden
Buchhandel im Tarifgebiet Berlin und Brandenburg**

gültig ab 1. Januar 2006,

ergänzt mit Wirkung zum 1. Januar 2009

Manteltarifvertrag

für den herstellenden und verbreitenden Buchhandel im Tarifgebiet Berlin und Brandenburg

gültig ab 1. Juli 2006,
ergänzt mit Wirkung zum 1. Januar 2009

geschlossen zwischen dem

Arbeitgeberverband der Verlage und Buchhandlungen Berlin-Brandenburg e.V.
Lützowstraße 33 | 10785 Berlin

und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Landesbezirk Berlin-Brandenburg
Köpenicker Straße 30
10179 Berlin

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	4
§ 2	Beginn, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4
§ 3	Aushilfen	5
§ 4	Regelmäßige Arbeitszeit	
	(A) für den herstellenden Buchhandel	5
	(B) für den verbreitenden Buchhandel	7
§ 5	Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	8
§ 6	Entgeltregelung	9
§ 7	Urlaub	10
§ 8	Zusätzliche Leistungen	12
§ 9	Freistellung von der Arbeit aus beruflichen Gründen	13
§ 10	Freistellung von der Arbeit aus persönlichen Gründen	14
§ 11	Tätigkeit für die vertragsschließende Gewerkschaft	14
§ 12	Arbeitsverhinderung	14
§ 13	Unterstützung im Todesfall	15
§ 14	Kündigung	16
§ 15	Besonderer Kündigungsschutz	16
§ 16	Abfindungen	16
§ 17	Zeugnis	17
§ 18	Betriebszugehörigkeit	17
§ 19	Gerichtsstand	18
§ 20	Schlußbestimmungen	18

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1. räumlich für die Länder Berlin und Brandenburg *
2. fachlich für alle Betriebe des herstellenden und verbreitenden Buchhandels
3. persönlich für alle Angestellten, Arbeiter und die in einem Ausbildungsverhältnis stehenden Personen

Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle Arbeitnehmer, die eine der in den §§ 2 und 3 des Gesetzes zur Neuregelung des Rechts der Rentenversicherung der Angestellten vom 23. Februar 1957 angeführte Beschäftigung gegen Entgelt ausüben, soweit deren Tätigkeit von den Eingruppierungsbestimmungen gemäß Verzeichnis der Tarifgruppen des maßgebenden Entgelttarifvertrages erfaßt wird. Nicht als Angestellte im Sinne des Tarifvertrages gelten

- Vorstandsmitglieder, gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts sowie Geschäftsführer,
- Angestellte, die übertragene Unternehmer- und Arbeitgeberfunktion wahrnehmen (Generalbevollmächtigte, Prokuristen und Angestellte mit selbständiger Einstellungs- und Entlassungsbefugnis).

§ 9 Abs. 3 gelten nur in Betrieben mit 15 und mehr ständig Beschäftigten.

*Bei abweichenden Regelungen umfasst das **Tarifgebiet Ost** den Teil des räumlichen Geltungsbereiches, in dem das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland bis zum 3. Oktober 1990 nicht galt.

§ 2 Beginn, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren. Jeder Vertragspartner erhält eine Ausfertigung des Vertrages. In ihm müssen mindestens festgelegt sein:
 - Beginn des Arbeitsverhältnisses
 - Art und Rahmen der Tätigkeit
 - Dauer einer etwa vereinbarten Probezeit
 - tarifliche Einstufung
 - Art, Höhe und Zusammensetzung des Entgelts und der Berechnungszeitraum
 - gegebenenfalls besondere Vereinbarungen, die über die Mindestbedingungen dieses Tarifvertrages hinausgehen.Wird der Arbeitsvertrag geändert, so gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend.
2. Wird eine Probezeit vereinbart, so darf sie drei Monate nicht überschreiten. Das Probearbeitsverhältnis kann abweichend von den Bestimmungen des § 15 bis zum letzten Tag der vereinbarten Zeit mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.
Wird das Arbeitsverhältnis über die zur Probe vereinbarte Zeit hinaus fortgesetzt, geht es in ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer über. Ein befristetes Arbeitsverhältnis zur Probe ist unzulässig.

§ 3 Aushilfen

1. Ein Arbeitsverhältnis kann nur zur Deckung eines vorübergehenden, nicht im normalen Betriebsablauf begründeten Arbeitskräftebedarfs befristet werden (Aushilfsarbeitsverhältnis). Zeitarbeitsverhältnisse werden von dieser Bestimmung nicht berührt.
2. Dem Betriebsrat ist der beabsichtigte Einsatz von Aushilfen gemäß § 99 Betriebsverfassungsgesetz zu erläutern.
3. Die Dauer eines Aushilfsarbeitsverhältnisses wird auf eine anschließende Probezeit (§ 2 Abs. 2) angerechnet.
4. Auf die Einhaltung der Bestimmungen der Ziffer 1 des § 2 ist besonders zu achten.

§ 4 (A) Regelmäßige Arbeitszeit (A) gilt nur für den herstellenden Buchhandel

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für das Jahr 2009 38,0 Stunden, abweichend davon für das Tarifgebiet Ost 39,0 Stunden. Ab dem 1.1.2010 beträgt die Arbeitszeit für das gesamte Tarifgebiet einheitlich 38,5 Stunden.
 - 1.1. Im Tarifgebiet West kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin entscheiden, bei der Arbeitszeit von 37,5 Stunden zu bleiben. Das Arbeitsentgelt ändert sich entsprechend.
 - 1.2. Sie verteilt sich auf 5 Tage, grundsätzlich von Montag bis Freitag. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.

§ 4 (A) Ziffer 2 gilt nicht für das Tarifgebiet Ost:

2. Während der Laufzeit dieses MTV kann für Arbeitnehmer, die dem Betrieb mindestens 6 Monate angehören, von dieser regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in einer Bandbreite von 2,5 Stunden (Verlängerung) oder 5 Stunden (Verkürzung) abgewichen werden. Die Entgelte ändern sich entsprechend.
Über jede Abweichung ist der Betriebsrat umgehend zu unterrichten.
 - 2.1. Arbeitnehmer haben das Recht, für einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten eine Verkürzung der Arbeitszeit von bis zu 5 Stunden zu verlangen, die spätestens 3 Monate nach Antrag zu verwirklichen ist. Die Zustimmung kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen verweigert werden.
 - 2.2. Eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden im Jahresdurchschnitt kann einvernehmlich vereinbart werden.
Für die über 38,0 bzw. 38,5 Stunden hinausgehende Arbeitszeit ist ein Zuschlag von 15% zu vereinbaren.
 - 2.3. Für Arbeitnehmer kann zwischen den Betriebsparteien aus betrieblichen Gründen eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 33,0 bzw. 33,5 Stunden vereinbart werden. Dies gilt insbesondere der Sicherung von Arbeitsplätzen.
3. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sind unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Mitbestimmung des Betriebsrats nach den betrieblichen Erfordernissen zu regeln und bekanntzugeben.
4. Die durch gesetzliche Feiertage ausfallenden Arbeitsstunden gelten als abgeleistet.

5. Jede von Ziffer 1 Satz 1 abweichende Arbeitszeitregelung ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen:
In Betrieben mit der 5-Tage-Woche sind 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 gleichbleibend vereinbart wird, an den gleichen Tagen jeder Woche gleich sein. Wird die Arbeitszeit über mehrere Wochen unterschiedlich verteilt, so ist die über die tarifliche Wochenarbeitszeit hinausgehende Zeit vorrangig durch freie Tage auszugleichen.
6. Die Mittagspause sollte grundsätzlich eine Stunde nicht überschreiten. Eine Verlängerung der Mittagspause ist im Sinne der Ziffer 3 betrieblich oder einzelvertraglich zu vereinbaren.
7. Den im Verkauf Tätigen ist neben dem Lesen von Katalogen und Fachzeitschriften die Möglichkeit zu geben, sich während der Arbeitszeit hinreichend über die Verkaufsobjekte zu informieren. § 96 Betriebsverfassungsgesetz gilt entsprechend.
8. Für Arbeitnehmer, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt (z.B. Pförtner, Wächter), darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden. Ob in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, wird betrieblich geregelt.
9. Die erforderliche Zeit für den Weg von der Berufsschule zum Betrieb sowie die Unterrichtszeit gelten als Arbeitszeit. Sind an den Berufsschultagen von der Berufsschule Förderkurse für Auszubildende angesetzt, so ist diesen die Teilnahme zu ermöglichen, wobei die hierfür benötigte und nachgewiesene Zeit als Arbeitszeit gilt.
10. Bei Tätigkeiten, die überwiegend Blickkontakt 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.
11. Wenn Regelungen im Sinne der Ziff. 10 aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht möglich sind, darf die Arbeit mit überwiegendem Blickkontakt zum Bildschirm sechs Stunden täglich innerhalb der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit nicht überschreiten.
12. Die vereinbarte tägliche Arbeitszeit wird durch die Regelung gem. Ziff. 9 und 10 nicht berührt.

Durchführungsbestimmungen zu § 4 (A) Ziffer 1 und 2

Die Verteilung der Wochenarbeitszeit kann auf Basis einer Quartals-, Halbjahres- oder Jahresplanung, die jeweils rechtzeitig durch Betriebsvereinbarung zu regeln ist, wie folgt vorgenommen werden:

- a) Verteilung gleichmäßig (s. § 4 Ziffer 1) oder
- 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 zu berücksichtigen.

§ 4 (B)
Regelmäßige Arbeitszeit
(B) gilt nur für den verbreitenden Buchhandel

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für das Jahr 2009 38,0 Stunden, abweichend davon für das Tarifgebiet Ost 39,0 Stunden. Ab dem 1.1.2010 beträgt die Arbeitszeit für das gesamte Tarifgebiet einheitlich 38,5 Stunden.

1.1. Im Tarifgebiet West kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin entscheiden, bei der Arbeitszeit von 37,5 Stunden zu bleiben. Das Arbeitsentgelt ändert sich entsprechend.

1.2. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.

Das notwendige Zuendebedienen der Kunden nach Geschäftsschluss und die damit verbundenen Abschlussarbeiten fallen unter den Begriff Arbeitszeit.

Abweichende Regelungen hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit aufgrund von Betriebsvereinbarungen über Gleitzeit sind möglich.

Ziffer 2 gilt nicht für das Tarifgebiet Ost:

2. Während der Laufzeit dieses MTV kann für Arbeitnehmer, die dem Betrieb mindestens 6 Monate angehören, von dieser regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in einer Bandbreite von 2,5 Stunden (Verlängerung) oder 5 Stunden (Verkürzung) abgewichen werden. Die Entgelte ändern sich entsprechend.

Über jede Abweichung ist der Betriebsrat umgehend zu unterrichten.

2.1. Arbeitnehmer haben das Recht, für einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten eine Verkürzung der Arbeitszeit von bis zu 5 Stunden zu verlangen, die spätestens 3 Monate nach Antrag zu verwirklichen ist. Die Zustimmung kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen verweigert werden.

2.2. Eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden im Jahresdurchschnitt kann einvernehmlich vereinbart werden.

Für die über 38,0 bzw. 38,5 Stunden hinausgehende Arbeitszeit ist ein Zuschlag von 15% zu vereinbaren.

2.3. Für Arbeitnehmer kann zwischen den Betriebsparteien aus betrieblichen Gründen eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 33,0 bzw. 33,5 Stunden vereinbart werden. Dies gilt insbesondere der Sicherung von Arbeitsplätzen.

3. Die Mittagspause sollte grundsätzlich eine Stunde nicht überschreiten. Eine Verlängerung der Mittagspause ist im Sinne der Ziff. 4 betrieblich oder einzelvertraglich zu vereinbaren.

4. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sind betrieblich zu regeln. Dabei kann das regelmäßige Arbeitsende für alle Beschäftigten im Verkauf an den Tagen Montag bis Freitag einschl. nicht über 20.00 Uhr, an Samstagen nicht über 16.00 Uhr und an den vier Samstagen vor dem 24. Dezember nicht über 18.00 Uhr hinaus vereinbart werden.

5. Im Sortiment dürfen für den Ladenverkauf benötigte Arbeitnehmer auch an Samstagen beschäftigt werden – mit Ausnahme eines Samstags im Monat, alternativ an zwei zusammenhängenden freien Werktagen innerhalb sechs Wochen. Der Ausgleich für die an diesem Tag geleistete Arbeit erfolgt entsprechend Ziffer 1 Satz 2, so dass sich eine zusammenhängende Freizeit von 1 Tag ergibt. Hierbei sind die Wünsche des Arbeitnehmers unter Einbeziehung eines zweiten Samstages grundsätzlich zu berücksichtigen.

6. Den im Verkauf Tätigen ist neben dem Lesen von Katalogen und Fachzeitschriften die Möglichkeit zu geben, sich während der Arbeitszeit hinreichend über die Verkaufsobjekte zu informieren. § 96 Betriebsverfassungsgesetz gilt entsprechend.
7. Die erforderliche Zeit für den Weg von der Berufsschule zum Betrieb sowie die Unterrichtszeit gelten als Arbeitszeit. Sind an Berufsschultagen von der Berufsschule Förderkurse für Auszubildende angesetzt, so ist diesen die Teilnahme zu ermöglichen, wobei die hierfür benötigte und nachgewiesene Zeit als Arbeitszeit gilt. Ab einer Woche vor der schriftlichen bzw. mündlichen Abschlussprüfung sollen Auszubildende nicht während der Spätöffnungszeiten eingesetzt werden. Sie können an Berufsschultagen nicht während der Spätöffnungszeiten eingesetzt werden.
8. Jeder Mitarbeiter hat grundsätzlich einen Anspruch innerhalb einer Woche an einem Tag nur bis 17.00 Uhr zu arbeiten. Die Festlegung dieses Tages bestimmt der Mitarbeiter, wobei sowohl dringende betriebliche Gründe als auch die Belange der anderen Mitarbeiter zu berücksichtigen sind.
9. Bei abendlich stattfindenden Fortbildungsmaßnahmen ist eine Freistellung an einem Abend in der Woche zu gewährleisten. Sollten für diese Maßnahmen zwei Abende benötigt werden, ist auch diese Freistellung nach Möglichkeit zu gewähren.
10. Mitarbeiter mit Kindern bis zum 12. Lebensjahr und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen/Lebenspartner sollen unter Berücksichtigung der betrieblichen Gründe möglichst nicht in der Spätöffnungszeit eingesetzt werden.
11. Die durch gesetzliche Feiertage ausfallenden Arbeitsstunden gelten als abgeleistet.

§ 5

Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist die über die in § 4 (A) Ziffer 1 und 5 bzw. § 4 (B) Ziffer 1, 4, 5 und 7 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit.
2. Spätarbeit ist die zwischen 18.30 und 20.00 Uhr geleistete Arbeit.
3. Nachtarbeit ist die zwischen 20.00 und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
Nicht als Mehrarbeit gilt diejenige Arbeit, die infolge anderweitiger Verteilung gemäß § 4 vor- oder nachgearbeitet wird.
4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist jede an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen von 6.00 bis 6.00 Uhr des folgenden Tages geleistete Arbeit.
Gleichgestellt der Sonntagsarbeit ist die am 24. und 31. Dezember nach 13.00 Uhr geleistete Arbeit.
5. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nur zulässig bei nicht vermeidbaren betrieblichen Erfordernissen und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Dabei ist es statthaft, ohne Ausgleich der Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden werktäglich an höchstens 30 Tagen im Jahr zu verlängern. Im übrigen wird insbesondere auf das Arbeitszeitgesetz und den § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes hingewiesen. Bei Mehrarbeit, die nicht zustimmungspflichtig ist, ist der Betriebsrat zu informieren.
6. Für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit erhält der Arbeitnehmer eine Grundvergütung, die je Arbeitsstunde, bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von
 - 37,5 Stunden: 1/163
 - 38,0 Stunden: 1/165
 - 38,5 Stunden: 1/167
 - 39,0 Stunden: 1/169
 des vereinbarten Monatsentgelts beträgt und einen auf dieser Basis errechneten Zuschlag für:

- | | |
|---|------|
| a) Mehrarbeit bis 8 Std. wöchentl. | 30% |
| Mehrarbeit ab der 9. Stunde wöchentlich | 50% |
| b) Für Messen, Ausstellungen, Büchertische
bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit | 50% |
| c) Sonstige Sonn- und Feiertagsarbeit | 150% |
| d) Sonstige Nachtarbeit | 150% |

soweit nicht die Voraussetzungen der Ziffer 6 bzw. die des § 4 Ziffer 2.2. vorliegen.

7. Wird die Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit regelmäßig, das heißt auf Anordnung für einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als 10 Kalendertagen sowie in regelmäßigen Schichten geleistet, betragen die Zuschläge für:

a) Spät- oder Nachtarbeit	20%
b) Sonntagsarbeit	25%
c) Feiertagsarbeit	50%

 Spätarbeitszuschläge können in Freizeit oder in Geld ausgeglichen werden. Zuschlagspflichtige Sonn- und Feiertagsarbeit liegt nicht vor, wenn an Sonn- und Feiertagen Arbeitsstunden in regelmäßiger Dienstzeit geleistet werden und dafür ein entsprechender Freizeitausgleich erfolgt (z.B. Pförtner, Wächter).
8. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höhere zu zahlen.
9. Für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann eine Pauschalabgeltung vorher vereinbart werden, wenn sie außerhalb des Betriebes, insbesondere auf Messen und Ausstellungen geleistet wird.
10. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wird auf Wunsch des Arbeitnehmers auch durch (gilt nur für den verbreitenden Buchhandel: zusammenhängende) Freizeit ausgeglichen, und zwar spätestens vor Ablauf von 8 Wochen nach der entsprechenden Leistung, soweit dem nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen. Dabei sind die Zuschläge hinzuzurechnen.
11. Die Vergütung für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist spätestens bis Ende des Monats zu zahlen, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeit geleistet wurde.

§ 6

Entgeltregelung

1. Die in einem besonderen Tarifvertrag festgesetzten Entgelte sind Mindestentgelte. Die Arbeitnehmer werden in die dort festgesetzten Tarifgruppen eingruppiert.
2. Für die Eingruppierung in eine der Tarifgruppen ist die ausgeübte Tätigkeit und nicht die Berufsbezeichnung maßgebend. Die Eingruppierung richtet sich allein nach den Tätigkeitsmerkmalen der Tarifgruppen. Die Beispiele zu den Tarifgruppen sind weder erschöpfend noch für jeden Betrieb zutreffend.
3. Übt ein Arbeitnehmer Tätigkeiten aus, die den Merkmalen mehrerer Tarifgruppen entsprechen, so erfolgt seine Eingruppierung in die Gruppe, die seiner nicht nur zeitlich überwiegenden Tätigkeit entspricht.
4. Das Entgelt der höheren Tarifgruppe oder Entgeltstufe ist von Beginn des Monats zu zahlen, in dem die Voraussetzungen hierfür eingetreten sind.
5. Das Entgelt wird spätestens am letzten Arbeitstag jeden Monats für den abgelaufenen Monat gezahlt. Die Auszahlung erfolgt durch Überweisung auf ein vom Arbeitnehmer bei einem Geldinstitut einzurichtenden Konto. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung zum Besuch eines Geldinstituts einmal monatlich für die Dauer einer halben Stunde.

6. Bei der Entgeltzahlung ist eine schriftliche Abrechnung über den Bruttoverdienst sowie die gesetzlichen und sonstigen Abzüge zu erteilen. Beträge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, in der Regel auch Zulagen usw., sind gesondert auszuweisen.
7. Zur Feststellung des Stundenverdienstes ist das Monatsentgelt lt. § 5 Ziffer 6 zu teilen.
8. Auszubildende erhalten Ausbildungsvergütungen, deren Höhe im Entgelttarif-vertrag festgelegt ist. Für die Auszahlung gelten die obigen Bestimmungen entsprechend.
9. Mittelstandsklausel: Für Unternehmen bis zu acht Beschäftigten (Auszubildende und Familienangehörige sowie Geschäftsführer bzw. Inhaber werden nicht mitgezählt) gelten die folgenden Regelungen: Die Tarifentgelte werden so lange auf den bisherigen Stand eingefroren, bis eine Erhöhung der Tarife (Gerechnet seit der Gültigkeit der neuen Entgelttariftabelle ab dem 1.1.2009) um insgesamt 6% eingetreten ist. (Dies bedeutet, dass die genannte Unternehmen die neuen Tarife innerhalb der Laufzeit des Vertrages nicht anwenden müssen, wohl aber die Leistung der Einmalzahlung. Auch die nachstehende Erhöhung der Arbeitszeit wird für diese Unternehmen wirksam.)

§ 7 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaub beträgt unter Zugrundelegung der 5-Tage-Woche 30 Arbeitstage im Jahr.
2. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit), bei Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr nach drei Monaten.
3. Teilurlaub:
Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
 - b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
 - c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
Hat der Arbeitnehmer im Falle 3 c) bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.
4. Ausschluss von Doppelansprüchen:
Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgeholzten Urlaub auszuhändigen.
5. Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs:
Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die

unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, so muss auf Wunsch des Arbeitnehmers einer der Urlaubsteile mindestens 15 aufeinanderfolgende (gilt nur für den verbreitenden Buchhandel: 20 aufeinanderfolgende) Arbeitstage umfassen.

Muss aus betrieblichen Gründen bereits angetretener Urlaub unterbrochen oder abgebrochen werden, so erhält der Arbeitnehmer einen zusätzlichen Urlaub von zwei Arbeitstagen. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

Ein Urlaubsplan ist unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer und unter Mitbestimmung des Betriebsrates frühzeitig aufzustellen.

Berufsschulpflichtige Jugendliche sollen den Urlaub während der Zeit der Berufsschulferien bekommen und nehmen. Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern soll auf Verlangen der Jahresurlaub möglichst während der Schulferien - vor allem der Sommerferien - gewährt werden. Bei Arbeitnehmern mit Kindern im Kindergarten ist entsprechend zu verfahren.

6. Erwerbstätigkeit während des Urlaubs:

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine Erwerbstätigkeit leisten.

7. Erkrankung während des Urlaubs:

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

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.

8. Kur- und Heilverfahren:

Kuren und Heilverfahren (einschließlich ärztlich verordneter Schonzeiten), die von einem Träger der Sozialversicherung, der Kriegsopferversorgung oder einer Verwaltungsbehörde gewährt werden, dürfen im Rahmen der gesetzlichen Regelungen auf den Urlaub angerechnet werden. Reine Vorsorgekuren nach § 1305 RVO und § 84 AVG werden auf den Urlaub angerechnet. Siehe auch § 12 Ziffer 3.

9. Urlaubsentgelt:

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem vertraglich vereinbarten Bruttomonatsentgelt. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

10. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes, Schwerbehindertengesetzes und des Arbeitsplatzschutzgesetzes unverändert.

Schwerbehinderte erhalten zu dem Jahresurlaub nach Ziffer 11 den gesetzlichen Zusatzurlaub von zur Zeit 5 Arbeitstagen.

§ 8 Zusätzliche Leistungen

1. Jeder Arbeitnehmer erhält je Kalenderjahr eine auf das Tarifentgelt bezogene zusätzliche Leistung, und zwar:
150% für den herstellenden Buchhandel
Für das Tarifgebiet Ost gilt: 100%
145% für den verbreitenden Buchhandel
Für das Tarifgebiet Ost gilt: 100%
Der Auszahlungsmodus wird grundsätzlich durch Betriebsvereinbarung geregelt; die zusätzliche Leistung soll bis spätestens 10. Dezember eines Jahres gezahlt werden.
Grundlage für die Berechnung der zusätzlichen Leistung ist das am Tag der Auszahlung für den einzelnen Arbeitnehmer gültige Tarifentgelt.
2. Die zusätzliche Leistung für Auszubildende errechnet sich wie die zusätzlichen Leistungen unter Ziff. 1, bezogen auf die Ausbildungsvergütung.
3. Im Kalenderjahr eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben Anspruch auf soviel Zwölftel der zusätzlichen Leistung, wie sie im Kalenderjahr volle Monate im Betrieb tätig gewesen sind. Angefangene Monate werden bei mindestens 14 Kalendertagen als volle Monate gerechnet.
Endet ein Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten 3 Monate nach seinem Beginn, entfällt der Anspruch.
Über diesen Anspruch hinaus gewährte Teile dieser zusätzlichen Leistung sind beim Ausscheiden in entsprechendem Umfang zurückzuzahlen. Eine Verpflichtung zur Rückzahlung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Erreichung der Altersgrenze, Krankheit oder Tod des Arbeitnehmers oder durch Kündigung seitens des Arbeitgebers wegen innerbetrieblicher Rationalisierung endet. Von der Rückzahlungspflicht sind ferner Arbeitnehmerinnen befreit, die ihr Recht gemäß §10 Abs. 1 Mutterschutzgesetz in Anspruch nehmen.
Während des Kalenderjahres aufgrund betrieblicher einseitig 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.
4. Scheidet der Arbeitnehmer wegen fristloser Entlassung oder wegen einer vertragswidrigen Lösung des Arbeitsverhältnisses vor Beendigung des Kalenderjahres nach Auszahlung der Sonderleistung aus dem Betrieb aus, so hat er dem Arbeitgeber die erhaltene Sonderleistung in voller Höhe zurückzuzahlen. Die Rückzahlungspflicht ruht bis zur evtl. rechtskräftigen Entscheidung durch das Arbeitsgericht.
Zurückzahlende Sonderleistung gilt als Gehalts- oder Lohnvorschuss.
Die gesetzlichen Vorschriften über Gehalts- und Lohnpfändungen sind zu beachten.
5. Bücher, Schallplatten und andere Verkaufsobjekte werden dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der steuerlichen Bestimmungen nur für den eigenen Bedarf zum Selbstkostenpreis überlassen.
6. Werden Lernmittel im Rahmen der Ausbildung benötigt, so werden sie - sofern keine andere Möglichkeit der unentgeltlichen Beschaffung besteht - von der Ausbildungsfirma leihweise zur Verfügung gestellt.
7. Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsverhältnisses erhalten, weil das Arbeitsverhältnis vertraglich (z.B. vereinbarter unbezahlter Urlaub) oder gesetzlich (z.B. Erziehungsurlaub, Wehrpflicht, Wehrdienst, Ersatzdienst) ruht, vermindert sich die zusätzliche Leistung um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, für den er keine Bezüge erhalten hat. Ruht das Arbeitsverhältnis in einem Monat an mehr als 12

Arbeitstagen, so wird dieser Monat als Monat ohne Bezüge behandelt. Im Falle der Krankheit handelt es sich weder um ein vertraglich noch um ein gesetzliches Ruhen im Sinne dieser Regelung.

§ 9

Freistellung von der Arbeit aus beruflichen Gründen

1. Zur Erweiterung der beruflichen Qualifikation hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge. Die Freistellung kann in 2 Jahren bis zu 10 Arbeitstagen betragen. Anspruch auf Freistellung hat der Arbeitnehmer zur Teilnahme an Kursen, die von den vertragsschließenden Organisationen veranstaltet bzw. anerkannt werden, z. B. die fachkundlichen Seminare des Buchhandels, der Volkshochschulen, der Fortbildungswerke der Gewerkschaften, die Herstellerkurse, Kurse für Werbung und Schaufenstergestaltung, Sprachkurse, kaufmännische Grundkurse, Stenographie- und Schreibmaschinenkurse, Kurse für elektronische Datenverarbeitung sowie Veranstaltungen für Ausbilder. Kurse können auch stundenweise besucht werden, sofern dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

Die Weiterbildung nach Ziffer 1 gilt als auf den gesetzlichen Bildungsurlaub anrechenbar.

2. Anspruch auf Freistellung bis zur Dauer von 6 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 5 Jahre in Anspruch genommen werden.
3. Sind aus betriebsbedingten Gründen zur Sicherung eines Arbeitsplatzes Maßnahmen der beruflichen Umschulung oder Fortbildung erforderlich, und ist der Arbeitnehmer bereit, an diesen teilzunehmen, so ist er für die Dauer der Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen unter Fortzahlung seiner Bezüge freizustellen. Der Arbeitgeber trägt alle für den Arbeitnehmer 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 zuschlagpflichtige Arbeitszeit gutgeschrieben.
4. Scheidet der Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung innerhalb von 2 Jahren nach Abschluss der Umschulungsmaßnahmen aus, so ist die Kursgebühr anteilig zurückzuzahlen. Dabei wird für jeden Monat, den der Arbeitnehmer vor Ablauf der 2-Jahres-Frist ausscheidet 1/24 des Gesamtbetrages errechnet.
5. Ansprüche auf Freistellung gemäß Ziffer 1-3 bestehen für den Arbeitnehmer nach 2jähriger Betriebszugehörigkeit.
6. Die Anmeldung zu Fortbildungsveranstaltungen gemäß Ziffer 1 und 2 ist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber unter Beachtung der §§ 96 bis 98 Betriebsverfassungsgesetz vorzunehmen.
7. Der Besuch der Internationalen Buchmesse in Frankfurt/M. oder der Drupa, Didacta, Interschul und Leipziger Buchmesse ist Arbeitnehmern nach einjähriger Betriebszugehörigkeit an 2 Arbeitstagen bei bezahlter Freistellung alle drei Jahre zu gestatten. Auszubildenden ist dieser Besuch ebenfalls, und zwar an 2 Arbeitstagen einmal während der Ausbildungszeit zu gestatten. Für Leipzig gilt, dass innerhalb der o.g. 3 Jahre alternativ ein zweimaliger Besuch an jeweils einem Tag möglich ist.

8. Auszubildende sind am letzten Arbeitstag vor den schriftlichen und mündlichen Prüfungen unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung freizustellen.

§ 10

Freistellung von der Arbeit aus persönlichen Gründen

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und unter Fortzahlung der Bezüge bei folgenden Anlässen:
 - a) 2 Arbeitstage bei Umzug mit eigenem Haushalt alle drei Kalenderjahre
 - b) 2 Arbeitstage bei eigener Eheschließung oder der eines Kindes
 - c) 2 Arbeitstage bei der Geburt des eigenen Kindes
 - d) 1 Arbeitstag bei eigener Silberhochzeit
 - e) 3 Arbeitstage bei Tod des Ehe- oder Lebenspartners, eines Elternteiles oder eines Kindes
 - f) 1 Arbeitstag bei Tod von GeschwisternDie vorgenannten Leistungen gelten für Teilzeitbeschäftigte anteilig.
 - g) ferner die tatsächlich benötigte Zeit bei
 - Aufsuchen eines Arztes, sofern dies während der Arbeitszeit aus einem akuten Anlass oder aus zwingenden terminlichen Gründen erforderlich ist,
 - Vorladung vor Gericht oder Behörden, soweit der jeweilige Mitarbeiter/die jeweilige Mitarbeiterin nicht Beklagte oder Kläger ist. Ausgenommen davon sind arbeitsgerichtliche Termine,
 - Behördengängen (z. B. Schule, Kindergarten, Finanzamt, Meldestelle, Standesamt), die persönlich vorgenommen werden müssen,
 - Erfüllung von Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern.Im übrigen bleiben die Bestimmungen des § 616 Abs. 1 BGB unberührt.
2. Die Bezahlung des Entgelts kann entfallen, wenn der Arbeitnehmer gegenüber einer anderen Stelle Anspruch auf Entschädigung hat.
3. Bei akuter Erkrankung eines hierdurch pflegebedürftig gewordenen Kindes, für das gesetzlich das Recht und die Pflicht zur Personensorge besteht, zahlt der Arbeitgeber den tatsächlichen Unterschiedsbetrag zwischen dem Anspruch auf Krankengeld und dem zu beanspruchenden Nettoentgelt, längstens für die Zeitdauer von 5 Arbeitstagen.

§ 11

Tätigkeit für die vertragsschließende Gewerkschaft

Den bei der vertragsschließenden Gewerkschaft in Tarifkommissionen und anderen Satzungsorganen Tätigen ist Freistellung bis zu jährlich 12 Tagen unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Für die Freistellung ist eine rechtzeitige Einladung der Gewerkschaft erforderlich.

§ 12

Arbeitsverhinderung

1. Bei Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen.
2. Dauert eine mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit länger als 2 Tage, so hat der Arbeitnehmer spätestens am 3. Kalendertag eine ärztliche Bescheinigung

vorzulegen, aus der die Arbeitsunfähigkeit, deren Beginn sowie deren voraussichtliche Dauer ersichtlich sind. Fällt der 3. Kalendertag auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so endet die Frist mit Ablauf des hierauf folgenden Werktages.

3. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit ist dem Arbeitnehmer sein vertraglich vereinbartes Bruttomonatsentgelt bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus zu zahlen. Das gleiche gilt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen für eine von einem Träger der Sozialversicherung verordnete Heilbehandlung und Schonzeit. Hat der Arbeitnehmer Schadenersatzansprüche gegen Dritte, so gehen diese insoweit mit der Zahlung des Entgeltes auf den Arbeitgeber über.

Ziffern 4-7 gelten nicht für das Tarifgebiet Ost

4. Über die Frist gemäß Ziffer 3 hinaus erhält der Arbeitnehmer je Kalenderjahr eine Beihilfe in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen der Sozialversicherung und dem Nettoentgelt nach folgender Staffelung:
 - nach 3jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu einem Monat,
 - nach 5jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu zwei Monaten,
 - nach 8jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu vier Monaten,
 - nach 12jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monaten.Nettoentgelt in diesem Sinne ist das um die gesetzlichen Entgeltabzüge verminderte Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht. Einmalige Zuwendungen bleiben außer Betracht.
5. Bei nicht grob fahrlässig verschuldeten Betriebsunfällen erhalten die Arbeitnehmer unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit die Leistungen, die einem Arbeitnehmer nach 12jähriger Betriebszugehörigkeit zustehen.
6. Bei einem Arbeitnehmer, der keine Barleistungen aus der Sozialversicherung oder von der Berufsgenossenschaft bezieht, ist für die Berechnung des Unterschiedsbetrages der Krankengeldsatz der zuständigen Allgemeinen Ortskrankenkasse maßgebend.
7. Auf die Beihilfe nach Ziffer 4 können Leistungen angerechnet werden, die vom Betrieb oder auf Veranlassung des Betriebes durch Dritte an den Arbeitnehmer aus Anlass einer über sechs Wochen dauernden Erkrankung gezahlt werden.

§ 13

Unterstützung im Todesfall

1. Die unterhaltsberechtigten Angehörigen oder gesetzlich anspruchsberechtigte Lebenspartner eines verstorbenen Arbeitnehmers erhalten die bisherigen Bezüge für den Sterbemonat und für einen weiteren Monat. Darüber hinaus erhalten sie Bezüge
 - nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren für 2 Monate,
 - nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren für 3 Monate,
 - nach einem tödlichen Betriebsunfall für vier Monate ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit.
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. Die Bestimmung des Anspruchsberechtigten treffen im Zweifel Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam.

§ 14 Kündigung

1. Wenn das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit eingegangen und keine andere - im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässige - Kündigungsfrist vereinbart wurde, so kann es unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.
Im übrigen gelten für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses die im Kündigungsfristengesetz geregelten Fristen soweit keine andere – im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässige – Kündigungsfrist vereinbart wurde. Sie gelten mit der Maßgabe, dass bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer auch die Dienstjahre, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, berücksichtigt werden.
2. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist schriftlich zu begründen.
3. Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen ausreichend Zeit zur Bewerbung um einen anderen Arbeitsplatz unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren.

§ 15 Besonderer Kündigungsschutz [Gilt nicht im Tarifgebiet Ost]

1. Arbeitnehmern, die das 53. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens 9 Jahre angehören, kann nur aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) gekündigt werden. Dies gilt nicht nach Eintritt der Erwerbsunfähigkeit sowie nach Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies gilt ferner nicht für eine Änderungskündigung gegenüber Beziehern von Rente wegen Berufsunfähigkeit.
2. Wird ein Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen versetzt, darf er weder aus betriebsbedingten Gründen noch mit dem Hinweis darauf, dass er den Anforderungen auf dem Arbeitsplatz nicht genüge, innerhalb des ersten Jahres nach der Versetzung gekündigt werden.

§ 16 Abfindungen

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Bestimmungen und Rechtsfolgen der §§ 111 ff. Betriebsverfassungsgesetz vom Folgenden unberührt bleiben. Doppelansprüche sind ausgeschlossen.

Gilt nur für das Tarifgebiet West:

1. Wird ein Arbeitnehmer, der das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, aus betriebsbedingten Gründen gekündigt, so erhält er bei Ausscheiden eine Abfindung. Diese beträgt: im 1. und 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit: 1 Bruttomonatsentgelt; ab dem 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit: ein Grundbetrag in der Höhe des

Tarifentgelts der Gruppe G 3/4 sowie ein Steigerungsbetrag nach der Formel
$$\frac{\text{Alter} \times \text{Betriebszugehörigkeit}}{85} = \text{Anzahl der Bruttononatsentgelte}$$

innerhalb der in § 10 Kündigungsschutzgesetz aufgeführten Höchstgrenzen.

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 Arbeitnehmer, der das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht hat, aufgrund eigener Kündigung aus, weil die Auflösung seines Arbeitsplatzes feststeht, so erhält er eine Abfindung in Höhe von 2 Bruttononatsentgelten.
4. Arbeitsaufhebungsverträge dürfen die Bedingungen dieses Vertrages nicht unterschreiten.
5. Diese Regelungen gelten nur in Betrieben mit 15 und mehr ständig Beschäftigten.

Gilt nur für das Tarifgebiet Ost:

Wird ein Arbeitnehmer, der das gesetzliche Rentenalter noch nicht erreicht hat, aus betriebsbedingten Gründen gekündigt, so erhält er bei Ausscheiden eine Abfindung. Diese beträgt: im 1. und 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit: 1 Bruttononatsentgelt; ab dem 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit: drei Bruttononatsentgelte.

§ 17 Zeugnis

1. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Aushändigung eines Zeugnisses, das Auskunft über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit gibt und sich auf Wunsch auch auf Führung und Leistung zu erstrecken hat.
2. Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer ein Zwischenzeugnis auszustellen.

§ 18 Betriebszugehörigkeit

Soweit Ansprüche der Arbeitnehmer und Auszubildenden aufgrund von Gesetzen, Betriebs- oder Einzelvereinbarungen von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen, gelten als anrechnungspflichtige Dienstzeiten:

1. Die Beschäftigung ohne Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses im gleichen Unternehmen.
2. Die nach den gesetzlichen Bestimmungen auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnenden Zeiten, in denen der Arbeitnehmer und Auszubildende Wehrdienst, wehrähnlichen bzw. zivilen Ersatzdienst geleistet oder sich in Kriegsgefangenschaft bzw. Internierung befunden hat.
3. Unterbrechung wegen Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubes.
4. Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden die Ausbildungsjahre und Zeiten des ruhenden Arbeitsverhältnisses nicht berücksichtigt.

§ 19 Gerichtsstand

Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist der Sitz des Betriebes, dem der Arbeitnehmer angehört oder bei dem er vor seinem Ausscheiden beschäftigt war, Gerichtsstand.

§ 20 Schlußbestimmungen

1. Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch den Abschluß dieses Tarifvertrages nicht berührt.
2. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind schriftlich spätestens innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des Kalenderjahres geltend zu machen, in dem sie entstanden sind; sie erlöschen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 6 Monate nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers.
3. Die Änderung zur Regelung der wöchentlichen Arbeitszeit in den §§ 4 (A+B) + 5 treten zum 1.1.2009 bzw. 1.1.2010 in Kraft. Sie können mit einer Frist von 3 Monaten erstmalig zum 30.9.2012 gekündigt werden. Abweichend davon ist der MTV mit einer Frist von 3 Monaten zum 31.12.2010 kündbar. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Berlin, den 12. Dezember 2008

Arbeitgeberverband der Verlage und Buchhandlungen
Berlin-Brandenburg e.V.

gez. Manfred Gast

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Landesbezirk Berlin-Brandenburg

gez. Andreas Köhn
gez. Andreas Kühn