



Nichts dem Zufall überlassen:

# Tarifverträge sind notwendig!

Informationen  
rund um den Tarifvertrag



GEWERKSCHAFT  
DER JOURNALISTINNEN  
UND JOURNALISTEN

DEUTSCHER  
JOURNALISTEN-  
VERBAND



# Tarifverträge sind notwendig!

## Setzen auch Sie sich für Ihren Tarifvertrag ein!

Tarifverträge sind eine angenehme Sache – solange es sie gibt. Die Bedeutung von Tarifverträgen lässt sich an folgenden Punkten ermessen:

### Ohne Tarifwerk

- würden Gehaltserhöhungen nur noch vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängen,
- bräuchten keine Zuschläge beispielsweise für Sonn- und Feiertagsarbeit gezahlt zu werden,
- könnte der Urlaub auf das im Urlaubsgesetz festgeschriebene Mindestmaß von 24 Tagen begrenzt werden, den Sonnabend mit eingerechnet,
- könnte die Wochenarbeitszeit ohne Anspruch auf Ausgleich laut Arbeitszeitgesetz auf 48 Stunden ausgedehnt werden,
- gäbe es keine zusätzliche Altersversorgung wie die Pensionskasse des öffentlich-rechtlichen Rundfunks oder das Presseversorgungswerk,
- wäre die Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht Pflicht, es bliebe bei den laut Paragraph 612 BGB üblichen zwölf Gehältern im Jahr,
- würden Vermögenswirksame Leistungen nicht ausbezahlt werden,
- gäbe es die Sechs-Tage-Woche (Arbeitszeitgesetz).

Ohne Tarifvertrag gilt darüber hinaus grundsätzlich nur das, was im Arbeitsvertrag eines jeden Einzelnen steht. Damit jedoch werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Spielball der Machtinteressen der Verlage und Sendeanstalten. Es fällt dann leicht, Kollegen gegeneinander auszuspielen, auf der anderen Seite wird jeder Kollege zum Einzelkämpfer und steht bei möglichen Nachbesserungen allein auf weiter Flur.

Das sind viele überzeugende Argumente, für einen Tarifvertrag einzutreten. Aktuelle Entwicklungen verstärken diese Argumente noch: Viele Arbeitgeber versuchen, sich der Tarifbindung zu entziehen. Zum Beispiel durch das berüchtigte Outsourcing: Dabei verlagert der tarifgebundene Verlag Bestandteile der Redaktionen in eigene Gesellschaften, die keinen Tarifvertrag kennen und deutlich weniger zahlen. Oder durch Leiharbeitnehmer, bei denen es sich meist um Redakteure handelt, die zuvor bereits im Medienunternehmen beschäftigt waren. Oder durch die Mitgliedschaft ohne Tarifbindung in einem Verlegerverband.

Das kann und darf nicht die Zukunft der Medienlandschaft in Deutschland sein. Deshalb ist es eine der dringendsten Aufgaben des DJV und seiner Mitglieder, für Tarifverträge einzutreten. Verlage und Sendeanstalten müssen erkennen, dass eine vernünftige, sinnvolle Arbeit unter Beibehaltung journalistischer Qualitätsmerkmale nur auf der Grundlage von Tarifverträgen möglich ist. „Tarifflüchtlingen“ gilt unser lautstarker Protest. Alle müssen begreifen, dass Tarifflicht kein Kavaliersdelikt ist.

**Denn Tarifflicht ist der Rückzug in die arbeitspolitische und gesellschaftliche Steinzeit.**

**Unterstützen Sie uns deshalb bei den Verhandlungen. Reden Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, machen Sie die Notwendigkeit von Tarifverträgen deutlich.**

**Und übrigens: Nur Gewerkschaften dürfen zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen zum Streik aufrufen. Ohne dieses letzte Mittel bei Tarifauseinandersetzungen ist allenfalls kollektives Betteln möglich!**



*Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über die Grundlagen und die Entstehung von Tarifverträgen, liefert Argumente und will dabei helfen, eine mögliche Scheu vor dem Thema Tarifverträge zu verlieren.*

*Denn Tarifverträge sind vom Grundsatz her eine einfache Materie, auch wenn sie an Umfang im Laufe der Jahre erheblich zugenommen haben und die Zahl der Tarifverträge an sich stetig steigt: Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hatte Mitte 2008 rund 69.600 gültige Tarifverträge im Tarifregister verzeichnet – fast 12.000 mehr als fünf Jahre davor!*

## Die Grundlage aller Tarifverträge

Sämtliche Tarifverträge in Deutschland beruhen auf dem Tarifvertragsgesetz (TVG). In dreizehn Paragraphen werden die Grundlagen des Tarifsystems geregelt. Paragraph 4, Absatz 1 beispielsweise bezieht sich auf die Geltung des Tarifvertrages:

„Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.“

Und Paragraph 4, Absatz 3 regelt:

„Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.“

# Warum gibt es überhaupt Tarifverträge?

Tarifverträge sind so genannte Kollektivverträge. Sie regeln den Arbeitsmarkt und die Beziehung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, weil sie verbindliche Standards für die ja eigentlich jeweils individuellen Arbeitsverträge setzen.

## Das hat mehrere Vorteile:

- Durch die Festschreibung der Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen wird einer möglichen Konkurrenz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer untereinander vorgebeugt, die Tarifverträge erfüllen also eine Schutzfunktion für die Beschäftigten.
- Weiterhin ermöglichen Tarifverträge den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine gleichgewichtige Beteiligung an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen.
- Tarifverträge sorgen dafür, dass die Beschäftigten an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung partizipieren.

Auseinandersetzungen um das Gehalt oder andere Arbeitsbedingungen werden zumindest im Vorfeld auf die Verbände der Arbeitnehmer und Arbeitgeber verlagert. Tarifverträge erfüllen damit ihre so genannte Koordinierungsfunktion. Der DJV vereinbart auch so genannte Firmen- oder Haustarifverträge mit Arbeitgebern, die nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind.

## Auch der Arbeitgeber profitiert!

Auch die Arbeitgeberseite hat, selbst wenn sie das nicht gerne zugibt, Vorteile durch einen Tarifvertrag:

- Tarifverträge schaffen bei den Gehalts- und Arbeitskosten einheitliche Wettbewerbsbedingungen.
- Der Arbeitgeber bekommt durch Tarifverträge eine feste Kalkulationsgrundlage, die durch die so genannte Friedens- und Ordnungsfunktion der Tarife noch verstärkt wird. Denn während der Laufzeit der Tarifverträge besteht Friedenspflicht, das heißt, es darf nicht gestreikt werden.

## Warum immer neue Tarifverträge?

Weil Arbeitsbedingungen sich ändern können, sind Tarifverträge an Laufzeiten gekoppelt. Sie beinhalten in der Regel Kündigungsfristen, die beide Vertragsseiten nutzen können. Meistens wird von einer Kündigung Gebrauch gemacht, es ist selten, dass sich beide Vertragsparteien auf eine Verlängerung des Vertrages verständigen. Gehaltstarifverträge haben in der Regel eine Laufzeit von mindestens zwölf Monaten. Manteltarifverträge haben meist eine längere Laufzeit.

Steht durch eine Kündigung das Auslaufen eines Tarifvertrages ins Haus, beginnt der Prozess der Meinungsbildung über einen neuen Tarifvertrag. Für die Gewerkschaften heißt es dann beispielsweise, auf Grund vielfältiger wirtschaftlicher Daten eine neue Lohnforderung zu erarbeiten. Mit diesen Forderungen geht es in die Verhandlung mit der Arbeitgeberseite.

**Spätestens ab diesem Zeitpunkt sind Sie, unsere Mitglieder gefragt! Jetzt brauchen wir Ihre Unterstützung zur Stärkung unserer Forderungen!**

Meistens müssen mehrere Verhandlungstermine anberaumt werden, ehe es zu einer Einigung kommt. Unbefristete Streiks als letztes Mittel zur Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen sind selten, kurzfristige Arbeitsniederlegungen (so genannte Warnstreiks) kommen ab und an vor. Die bei einer Einigung abgeschlossenen Tarifverträge sind rückwirkend gültig, das heißt, es entsteht kein „rechtsfreier Raum“ zwischen altem und neuem Vertrag. Ist keine Einigung in Sicht, kann ein neutraler Schlichter eingesetzt werden.



## Tarifvertrag leicht durchschaut: Der Aufbau

Tarifverträge sind zu einer Materie geworden, die nur auf den ersten Blick kompliziert ist. Denn zumindest der Grundaufbau ist immer gleich:

Den Anfang macht die Auflistung der Vertragsparteien, beispielsweise DJV auf der einen und Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger auf der anderen Seite. Als zweites wird der Geltungsbereich festgelegt, also für wen (bsp. Redakteure und Volontäre), für welche Branche (bsp. Verlage, die Tageszeitungen) und in welchem Gebiet (z.B. Deutschland) der Tarifvertrag gültig ist.

Dann folgen Paragraphen, die sich auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsvertrages beziehen. So werden im Manteltarifvertrag unter anderem Fragen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, des Jahresurlaubs oder des Urlaubsgeldes geregelt. Für die Höhe der Gehälter und Ausbildungsvergütungen gilt ein eigener Gehaltstarifvertrag.

Zum Schluss werden das Inkrafttreten des Vertrages, seine Laufzeit beziehungsweise die Kündigungsfristen und das Datum der Vertragsunterzeichnung festgeschrieben.

Oft folgen auf den eigentlichen Vertragstext noch so genannte Erläuterungen zu den einzelnen Paragraphen in Fußnoten oder als Anhang. Diese Erläuterungen sind Bestandteil des Tarifvertrages.



# Die Tarifverträge des DJV: Eine Auswahl

Der Deutsche Journalisten-Verband hat für seine Mitglieder eine Vielzahl von Tarifverträgen abgeschlossen. Zu nennen sind z.B.:

- die Manteltarifverträge und die Gehaltstarifverträge für Journalistinnen und Journalisten an Tageszeitungen, an Zeitschriften, im Rundfunk und bei den Agenturen
- die Tarifverträge über das Redaktionsvolontariat an Tageszeitungen sowie außerdem an Zeitschriften
- Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche freie Journalistinnen und Journalisten an Tageszeitungen
- und im öffentlich-rechtlichen Rundfunk
- die Tarifverträge über die Altersversorgung für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen
- sowie an Zeitschriften, an Agenturen und im öffentlich-rechtlichen Rundfunk
- Teilzeit- und Altersteilzeittarifverträge bei Agenturen und im öffentlich-rechtlichen Rundfunk

sowie weitere spezielle Tarifverträge wie beispielsweise der Mantel- und Gehaltstarifvertrag für den Lokalfunk NRW.



# Wichtige Begriffe aus der Tariflandschaft

Es gibt einige Begriffe, die im Zusammenhang mit dem Thema Tarife immer wieder auftauchen. Wir erklären einige der wichtigsten:

**Arbeitskampf:** Das letzte Mittel in der Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist der Streik. Das Streikrecht ist durch Artikel 9, Absatz 3 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich geschützt. Mittels einer Urabstimmung wird vorher ermittelt, ob die Mitglieder zum unbefristeten Streik überhaupt bereit sind. Eine Urabstimmung beendet den Streik auch wieder. Während des Streiks besteht kein Anspruch auf Gehaltsfortzahlung, allerdings hält der DJV für solche Fälle eine Streikkasse vor, aus der Mitgliedern eine Unterstützung gezahlt wird, die in der Regel die Höhe des normalen Gehalts erreicht.

**Betriebsvereinbarungen:** Oft regeln Betriebsvereinbarungen individuell konkrete Arbeitsbedingungen. Sie werden üblicherweise zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber geschlossen und beziehen sich auf konkrete Arbeitsbedingungen im jeweiligen Betrieb. Regelungen im Tarifvertrag dürfen durch eine Betriebsvereinbarung nicht außer Kraft gesetzt werden. Betriebsvereinbarungen können keine Materien regeln, die üblicherweise im Tarifvertrag enthalten sind. Derartige Vereinbarungen sind nichtig (§ 77 Betriebsverfassungsgesetz). Auch bei der Abfassung von Betriebsvereinbarungen unterstützt Sie der DJV.

**Flächentarifvertrag:** Damit wird ein Tarifvertrag bezeichnet, der einen bestimmten räumlichen Geltungsbereich in Deutschland umfasst, beispielsweise bundesweit oder regional.

**Haustarifvertrag:** Hierbei handelt es sich um Tarifverträge, die mit einem einzelnen Unternehmen abgeschlossen werden. Dies kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber aus seinem Verband ausgetreten ist (siehe auch Tarifbindung). Analog zum normalen Tarifvertrag können alle Arbeits- und Einkommensbedingungen im Haustarif geregelt werden. Oft werden, bis auf ein paar Abweichungen, die Bestimmungen des Flächentarifs im Haustarif anerkannt. Haustarifverträge sind Ausdruck der zunehmenden Tariffucht der Arbeitgeber. Sie sind nur ein Notnagel, um nicht in noch schlimmere Arbeitsbedin-

gungen abzurutschen. Nach dem Abschluss von Haustarifen müssen alle Anstrengungen daran gesetzt werden, den Arbeitgeber wieder in den Flächentarif zu bewegen.

**Öffnungsklausel:** Es wird zwischen tariflichen und betrieblichen Öffnungsklauseln unterschieden. Erstere beinhalten zum Beispiel eine Abweichung von den Tarifgehältern nach unten in wirtschaftlichen Krisensituationen oder in Klein- und Mittelbetrieben. Betriebliche Öffnungsklauseln regeln zum Beispiel die Gestaltung der (flexiblen) Arbeitszeit. Beide Formen konkretisieren tarifliche Rahmenbestimmungen.

**Streik:** siehe Arbeitskampf

**Tarifbindung:** Tarifverträge und der daraus entstehende Anspruch auf Leistungen werden nur dann wirksam, wenn der Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft und der Arbeitgeber Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist. Ist der Arbeitgeber nicht Mitglied eines Verbandes, können Haustarife in Kraft treten (siehe dazu Haustarifvertrag).

## Alles klar?

Dann freuen wir uns auf Ihre Unterstützung:

- Begleiten Sie Diskussionsprozesse auf Betriebs-, Regional- und Landesebene!
- Verfolgen Sie betriebliche Mitteilungen, Berichte im *journalist*, Meldungen in den DJV-news und im DJV-Internetauftritt ([www.djv.de](http://www.djv.de))!
- Engagieren Sie sich in Betriebsgruppen und beteiligen Sie sich an innerbetrieblichen Diskussionen!

# Der Deutsche Journalisten- Verband hilft gerne weiter:

Journalistinnen und Journalisten können sich in Tarif-  
fragen an den Deutschen Journalisten-Verband wenden.  
Ansprechpartner sind:

**Tageszeitungen/Zeitschriften:** Gerda Theile,  
Telefon 0228/2017211, E-Mail:the@djv.de

**Privater Rundfunk:** Michael Klehm,  
Telefon 0228/2017216, E-Mail:kle@djv.de

**Öffentlich-Rechtlicher Rundfunk:** Benno H. Pöppelmann,  
Telefon 030/72627920, E-Mail:mah@djv.de

**Tarife arbeitnehmerähnliche Freie:** Michael Hirschler,  
Telefon 0228/2017218, E-Mail:hir@djv.de

**Agenturen:** Regine Sakowsky,  
Telefon 0228/2017211, E-Mail:sak@djv.de

Ausführliche Informationen gibt es auch  
über die Homepage des DJV:

[www.djv.de](http://www.djv.de)

Weitere Ansprechpartner sind die Betriebsräte, Personalräte  
und Vertrauensleute des DJV in den jeweiligen Betrieben.  
Bei Bedarf senden wir Ihnen die jeweiligen Tarifverträge  
auch gerne zu. Bitte wenden Sie sich dazu an die:

DJV-Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Hendrik Zörner,  
Telefon 030/72627920, E-Mail: djv@djv.de

Der DJV bietet darüber hinaus spezielle Schulungen, unter  
anderem für Betriebs- und Personalräte, und auch Train-  
ings zur Stärkung der Verhandlungssicherheit für DJV-  
Gremienmitglieder an. Schulungsinhalte und -termine er-  
fahren Sie hier:

DJV-Geschäftsstelle Bonn, Luciana Aguilera, Telefon 0228/  
201720, E-Mail: agu@djv.de

**DJVINFO**



## **Impressum**

### *Herausgeber*

Deutscher Journalisten-Verband  
Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten  
Pressehaus 2107  
Schiffbauerdamm 40  
10117 Berlin  
dju@dju.de  
www.dju.de

### *Redaktion*

Gerda Theile

### *Satz, Gestaltung, Druck*

in puncto druck + medien gmbh,  
Bonn

Juni 2008