



Manteltarifvertrag

für Redakteurinnen
und Redakteure der
The ASSOCIATED PRESS GmbH

Gültig ab 1. Mai 2007
Kündbar zum 30. April 2009

Deutscher Journalisten-Verband e.V.
- Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten -
Bennauerstraße 60 * 53115 Bonn
Telefon 0228/2 01 72 11
Telefax 0228/2 01 72 32
E-Mail djv@djv.de
Homepage: www.djv.de

Manteltarifvertrag

Zwischen

The Associated Press GmbH (AP GmbH)
Sitz Frankfurt am Main

- einerseits -

und

Deutscher Journalisten-Verband (DJV)
Sitz Bonn

sowie

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft,
vertreten durch den Landesbezirk Hessen, Sitz Frankfurt am Main

- andererseits -

wird der folgende MANTELTARIFVERTRAG abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. räumlich: für die Bundesrepublik Deutschland
2. persönlich: für alle bei AP GmbH angestellten Journalisten/Journalistinnen (Wort und Bild), im folgenden Redakteure/Redakteurinnen genannt.

§ 2 Grundsätzliche Haltung des Unternehmens

Der Grundsatz der AP GmbH ist es, Nachrichten wahrheitsgetreu und unparteiisch zu verbreiten und bei Streitfällen oder Meinungsverschiedenheiten gegebenenfalls beide Seiten zu Wort kommen zu lassen. Von diesem Grundsatz dürfen weder Geschäftsführung noch Redakteure/Redakteurinnen abweichen, er ist die Basis ihrer Zusammenarbeit. Die AP GmbH ist eine unabhängige, unparteiische Nachrichtenagentur, die keinem Druck von irgendeiner Seite nachgeben oder ihrerseits keinen Druck auf die Redakteure/Redakteurinnen ausüben wird. Diese Unparteilichkeit wird bei der Recherche und in der redaktionellen Bearbeitung auf das genaueste beachtet.

§ 3 Anstellung

1. Jeder Redakteur/jede Redakteurin erhält vor Aufnahme seiner/ihrer Tätigkeit einen schriftlichen Anstellungsvertrag zusammen mit den für die AP GmbH geltenden Tarifverträgen und den anderen für das Anstellungsverhältnis maßgebenden Betriebsvereinbarungen. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind Bestandteil des Anstellungsvertrages. Ergänzungen und Änderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Im Anstellungsvertrag sind mindestens festzulegen

- a) der Zeitpunkt des Vertragsbeginns, die Gehaltsgruppe und das Gehalt;
 - b) das Tarifgehalt und etwaige übertarifliche Bezüge (Leistungs-, Funktions-, übertarifliche Zulagen);
 - c) der Arbeitsort und gegebenenfalls das spezielle Arbeitsgebiet.
2. Die Tätigkeit der Redakteure/Redakteurinnen im einzelnen wird durch den zuständigen Abteilungsleiter geregelt.
 3. Die ersten sechs Monate des Anstellungsverhältnisses können als Probezeit vereinbart werden. Die Probezeit wird auf die Dienstzeit angerechnet.
 4. Ist eine Probezeit vereinbart worden, so muss spätestens einen Monat vor Ablauf der Probezeit geklärt werden, ob das Anstellungsverhältnis mit der Probezeit endet. Erfolgt eine solche Kündigung nicht, so besteht ein Anstellungsverhältnis zu den Bedingungen der gültigen Tarifverträge.

§ 4 Berufsjahre

1. Bei der Ausfertigung des Anstellungsvertrages ist die Zahl der vor der Anstellung zurückgelegten Berufsjahre als Journalist/Journalistin festzulegen und im Anstellungsvertrag zu vermerken. Die Berufsjahre werden unter Ausschluss der Ausbildungszeit berechnet.
2. Zeiten des Kriegs-, Wehr- und Ersatzdienstes gelten als Berufsjahre, soweit der betreffende Redakteur eine hauptberufliche journalistische Tätigkeit vor seiner Einberufung nachweisen kann.
3. Den Berufsjahren hinzuzurechnen sind die Jahre, in denen Redakteuren/Redakteurinnen nach vorangegangener Berufszugehörigkeit die Ausübung ihres Berufes als politisch, religiös oder rassistisch Verfolgten untersagt war.
4. Zeiten des Studiums können auf die Berufsjahre angerechnet und im Anstellungsvertrag festgelegt werden.

§ 5 Gehaltsregelung

-
1. Jeder Redakteur/jede Redakteurin hat Anspruch auf ein Gehalt für geleistete Arbeit und auf den Ersatz dienstlich notwendiger Ausgaben. Dienstreisen im In- und Ausland werden nach Maßgabe der Lohnsteuerrichtlinien vergütet.
 2. Bei Dienstreisen wird der Reisetag als normaler Arbeitstag berechnet. Bei Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland wird die Reisezeit, die über die normale tägliche Arbeitszeit hinausgeht, zur Hälfte als Überstunden anerkannt. Ausgenommen ist jedoch bei Schlafwagenbenutzung die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 8.00 Uhr. Im übrigen und bei sonstigen Auslandsreisen besteht außer den Vergütungssätzen nach der AP GmbH-Reisekostenordnung kein weiterer Anspruch.
 3. Die im Gehaltstarifvertrag festgelegten Gehaltssätze sind Mindestsätze. Grundsätzlich soll das Gehalt nach der Leistung bemessen werden, wobei Berufs- und Lebenserfahrung zu berücksichtigen sind.
 4. Jede Gehaltserhöhung infolge Eintritts in eine höhere Altersstufe setzt mit Beginn des Geburtsmonats ein, wenn das Lebensjahr bis zum 15. des betreffenden Monats vollendet wurde, anderenfalls tritt die Gehaltserhöhung mit Beginn des dem Geburtsmonat folgenden Monats in Kraft.

§ 6 Arbeitsbedingungen

Die Kosten für Bildschirmbrillen werden, soweit die Kosten nicht von Dritten ganz oder teilweise übernommen werden, bis zu einer Höhe von EURO 150,-- von der AP GmbH ersetzt.

§ 7 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, beträgt für die Redakteure/Redakteurinnen 37,5 Stunden, die auf fünf Tage in der Woche zu verteilen sind.

In der Regel sind mindestens dreimal im Kalendermonat zwei freie Tage zusammenhängend zu gewähren; diese müssen einmal im Monat einen Sonnabend und Sonntag umfassen.

2. Die Arbeitszeit wird nach den Erfordernissen der einzelnen Abteilungen festgesetzt. Dabei ist die zumutbare Beanspruchung der jeweils zur Verfügung stehenden Redakteure/Redakteurinnen zu berücksichtigen. Die Geschäftsleitung der AP GmbH verpflichtet sich, auf die Einhaltung der tariflich festgesetzten Arbeitszeit hinzuwirken.
3. Dienstleiter Inland, Ausland und Bildredaktion erhalten pro Schicht eine Zeitgutschrift von 20 Minuten. Die Zeitgutschriften werden auf einem Zeitkonto gesammelt und können tageweise in Freizeit genommen werden. Die Arbeit am Slot pro Schicht soll maximal 5 Stunden betragen.
4. Redakteure/Redakteurinnen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, können, außer in Notfällen, auf Antrag vom Nachtdienst befreit werden.

5. Redakteure/Redakteurinnen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, arbeiten 35 Stunden in der Woche (ausschließlich der Pausen).
6. Im Sinne einer Arbeitszeitverkürzung erhalten alle Redakteure/Redakteurinnen ab 2007 jährlich einen freien Tag.

§ 8 Teilzeitarbeit

1. Redakteure/Redakteurinnen können mit einer von der tarifvertraglichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichenden kürzeren Arbeitszeit nur eingestellt werden, wenn die Einrichtung solcher Arbeitsplätze mit dem Betriebsrat vereinbart ist oder der Betriebsrat der Einstellung im Einzelfall zustimmt.
2. Redakteure und Redakteurinnen haben ein Recht auf Verkürzung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, sofern dem betriebliche Belange nicht entgegenstehen und gegebenenfalls entsprechender Ersatz gefunden wurde. Dem Verlangen auf Herabsetzung der Arbeitszeit muss vorrangig entsprochen werden, wenn persönliche Gründe wie Fortbildung, Kindererziehung oder die Pflege von erkrankten Familienangehörigen dies erfordern. Bestehen Meinungsverschiedenheiten darüber, ob betriebliche Belange dem Verlangen eines Beschäftigten entgegenstehen, ist darüber Einvernehmen zwischen Betriebsrat und AP herbeizuführen.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt grundsätzlich mindestens 20 Stunden; Ausnahmen aus betrieblichen Gründen oder auf Wunsch des/der Redakteurs/Redakteurin sind mit Zustimmung der Geschäftsleitung und des Betriebsrates zulässig.
4. Die Regelungen des MTV gelten für Teilzeitbeschäftigte unabhängig von der vereinbarten Wochenarbeitszeit.
5. Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit ist vertraglich zu vereinbaren.
6. Teilzeitbeschäftigte Redakteure/Redakteurinnen können verlangen, dass ihr Arbeitsverhältnis in ein Vollzeitverhältnis umgewandelt wird, soweit ein Arbeitsplatz in der jeweiligen Abteilung frei ist. Das Verlangen, auf eine Vollzeitstelle zurückzukehren, hat Vorrang vor einer Neueinstellung. Geschäftsleitung und Betriebsrat haben alles zu unternehmen, um dem Wunsch nach Vollzeitarbeit so schnell wie möglich zu entsprechen.
7. Bei der Besetzung von Vollzeitstellen haben Teilzeitbeschäftigte Vorrang, wenn sie den Anforderungen der Stellen entsprechen. Dies gilt nicht, wenn ein Arbeitsplatz mit Redakteuren/Redakteurinnen besetzt werden soll, deren bisheriger Arbeitsplatz bei AP GmbH wegfällt.

§ 9 Überstunden

1. Überstunden sind alle Stunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden.

2. Überstunden sind zu vermeiden und nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Sie müssen dienstlich notwendig und in der Regel von der Chefredaktion bzw. dem jeweiligen Chef vom Dienst genehmigt werden. In dringenden Fällen können im Einzelfall Überstunden angeordnet werden.
3. Überstunden werden im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten. Der Freizeitausgleich ist grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten nach Entstehen des Anspruchs zu schaffen.

Ist der Freizeitausgleich in dieser Frist aus zwingenden betrieblichen Gründen nicht möglich, können Überstunden finanziell abgegolten werden.

4. Kann dem grundsätzlichen Vorrang der Freizeit nach Ziffer 3. nicht entsprochen werden, ist für jeden nicht gewährten freien Tag ein finanzieller Ersatz in Höhe von 1/23 des effektiven Monatsgehaltes zuzüglich eines Zuschlages von 25 Prozent zu leisten, der bei der nächsten Gehaltszahlung fällig wird.
5. Die Anzahl der Überstunden soll für den einzelnen Redakteur/die einzelne Redakteurin 15 Stunden im Monat nicht überschreiten.
6. Teilzeitbeschäftigte erhalten die entsprechenden Zuschläge ab der 37,5 Arbeitsstunde in der Woche.

§ 10 Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Für Nachtarbeit von mehr als vier Stunden in der Zeit von 23.00 Uhr bis 7.30 Uhr wird ein Zuschlag von EURO 128,- brutto pro Nacht gezahlt. Für die Nachtarbeit im gleichen Zeitraum von mehr als zwei Stunden bis einschließlich vier Stunden wird der halbe Zuschlag gezahlt, wenn die Arbeit vor 5.00 Uhr aufgenommen wurde.

Redakteure/Redakteurinnen erhalten für weisungsgemäße Arbeit an Sonn- und Feiertagen eine Zulage bei einer geleisteten Arbeitszeit

von mehr als zwei bis einschl. vier Stunden	EURO 45,-
bei einer Arbeitszeit von mehr als vier Stunden	EURO 90,-

Für Arbeit an Heiligabend und an Silvester erhält der Redakteur/die Redakteurin pro volle Schicht ebenso einen Zuschlag von EURO 90,-.

2. Redakteure/Redakteurinnen, die an Sonn- und Feiertagen arbeiten und deren volle Schicht vor acht Uhr beginnt, erhalten eine weitere Zulage in Höhe von EURO 31,-.
3. Redakteure/Redakteurinnen, die an gesetzlichen Feiertagen eine volle Schicht oder im Schichtdienst am Heiligabend über 18 Uhr, an Silvester über 20 Uhr hinaus arbeiten, haben außerdem Anspruch auf einen freien Tag.

4. Feiertage, die auf einen Sonntag fallen, werden nicht mit einem zusätzlichen freien Tag abgegolten. Der Zuschlag für Sonn- bzw. Feiertagsarbeit wird, wenn der Feiertag auf einen Sonntag fällt, nur einmal gezahlt.
5. Feiertagszuschläge werden nicht neben den Zuschlägen für Nachtarbeit geleistet, es wird jeweils der höhere Zuschlag bezahlt.

§ 11 Nebentätigkeit

1. Der Redakteur/die Redakteurin darf eine Nebentätigkeit nur ausüben, wenn sie den berechtigten Interessen der AP GmbH nicht abträglich ist.
2. Eine journalistische oder redaktionelle Nebentätigkeit ist, abgesehen von gelegentlichen Einzelfällen, der AP GmbH mitzuteilen. Die Ausübung einer regelmäßigen journalistischen oder redaktionellen Nebentätigkeit bedarf der ausdrücklichen Einwilligung der AP GmbH-Geschäftsleitung.

§ 12 Urheberrecht

1. Der Redakteur/die Redakteurin bedarf zur anderweitigen Verarbeitung, Verwertung oder Weitergabe der ihm/ihr in seiner/ihrer Tätigkeit für AP bekannt gewordenen Nachrichten und Unterlagen der Einwilligung der AP GmbH-Geschäftsleitung.
2. Bei Weiterverfügung über Namensartikel des Redakteurs/ der Redakteurin außerhalb des Bezieherkreises der AP ist das Urheberpersönlichkeitsrecht des Redakteurs/der Redakteurin zu wahren. Für Namensartikel, die der Redakteur/die Redakteurin außerhalb seiner/ihrer vertraglichen Pflichten verfasst oder der AP ohne Gegenleistung zur Verfügung stellt, verbleibt dem Redakteur/der Redakteurin das Nutzrecht außerhalb des Bezieherkreises der AP.

§ 13 Trennungsentschädigung und Umzugskostenvergütung

1. Redakteuren/Redakteurinnen mit eigenem Haushalt, in dem unterhaltsberechtigten Familienmitglieder leben, werden bei unfreiwilliger getrennter Haushaltsführung - bedingt durch die Beschäftigung bei der AP GmbH - eine monatliche Trennungsentschädigung in Höhe von EURO 230,- für die Höchstdauer von acht Monaten gewährt.

Einem Redakteur/einer Redakteurin, der/die die Trennungsentschädigung erhält, wird außerdem - für die Höchstdauer von acht Monaten - einmal im Monat eine Bahnfahrkarte zweiter Klasse vergütet.

2. Bei Versetzung an einen anderen Dienort werden die durch das Nachholen der Familie und/oder der Wohnungseinrichtung entstehenden Kosten wie folgt vergütet:

- a) Fahrtkosten 1. Klasse für den Redakteur/die Redakteurin und die zu seinem/ihrem Haushalt gehörenden unterhaltsberechtigten Familienmitglieder;
- b) die nachgewiesenen Umzugskosten, Maklergebühren und Kosten für Anzeigen für das Mieten einer Wohnung.

§ 14 Urlaub

1. Die Länge des Urlaubs ist durch die Besonderheiten der Anstellungsverhältnisse der Redakteure/Redakteurinnen bedingt, insbesondere durch die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.
2. Der Urlaub soll der Erholung dienen. Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden. Der volle Jahresurlaub beträgt
 - a) im 1. bis 4. Berufsjahr 30 Werktage
 - b) im 5. bis 14. Berufsjahr 33 Werktage
 - c) ab 15. Berufsjahr oder Vollendung des 45. Lebensjahres und zugleich von zehn Berufsjahren 35 Werktage

Die Urlaubswoche wird mit fünf Tagen gerechnet.

3. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Stichtag für Berufsjahre und Lebensalter ist der 1. Januar.
4. Der Zusatzurlaub der Schwerbehinderten bestimmt sich nach dem Gesetz.
5. Ein Redakteur/eine Redakteurin, der/die während eines Urlaubsjahres eintritt oder ausscheidet, erhält für jeden Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubs, ein angefangener Monat wird voll angerechnet. Für darüber hinaus beim Ausscheiden bereits gewährten Urlaub kann die Urlaubsvergütung jedoch nicht zurückverlangt werden. Soweit hierdurch der Jahresanspruch erfüllt ist, entsteht im gleichen Jahr kein neuer Urlaubsanspruch mehr.
6. Der volle oder anteilige Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten geltend gemacht werden.
7. Durch Sozialversicherungsträger oder Versorgungsbehörden angeordneter oder bewilligter oder - falls beides für den Redakteur/die Redakteurin nicht in Betracht kommt - von einem Amtsarzt oder vom Betriebsarzt befürworteter Kuraufenthalt oder ein befürwortetes Heilverfahren zur Wiederherstellung oder Erhaltung der Arbeitskraft dürfen auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet werden. Offene Badekuren fallen nicht unter diese Regelung.
8. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend in dem Urlaubsjahr zu gewähren und zu nehmen, für das der Urlaubsanspruch entsteht. Aus betrieblichen Gründen kann der Urlaub höchst-

tens in zwei Abschnitte geteilt werden. Auch auf Wunsch des Redakteurs/der Redakteurin ist eine Teilung möglich, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

9. Wenn es aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht möglich war, den Urlaubsanspruch im Laufe des Urlaubsjahres zu verwirklichen, so wird der Urlaub auf das folgende Jahr übertragen. Der übertragene Urlaub muss spätestens drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres gewährt und genommen werden. Danach erlischt der Urlaubsanspruch, es sei denn, dass vorher anderweitige Einzelabsprachen getroffen worden sind.
10. Erkrankt der Redakteur/die Redakteurin während des Urlaubs und weist er/sie unverzüglich nach, dass er/sie während der Urlaubstage arbeitsunfähig gewesen ist, so gelten die Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht als Urlaubstage und sind nachzugewähren. Der Zeitpunkt der Nachgewährung ist zu vereinbaren.
11. Bei Todesfällen von Familienangehörigen (Ehegatte, Kinder, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister), bei eigener Eheschließung, bei Niederkunft der Ehefrau, bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand (einmal innerhalb von drei Jahren und erstmals nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit, sofern der Umzug nicht dienstlich bedingt ist), werden ohne Kürzung des Gehalts zwei Werktage als Sonderurlaub gewährt.
12. Zur Erfüllung ehrenamtlicher Aufgaben für die Gewerkschaften ist die erforderliche Dienstfreiheit zu gewähren. Anrechnung auf den Erholungsurlaub ist nicht zulässig.
13. Bei Silberhochzeit sowie am 50. und 60. Geburtstag wird ein Werktag Sonderurlaub gewährt.

§ 15 Jahresleistung

1. Mit dem Mai- und dem Novembergehalt eines jeden Kalenderjahres erhalten alle festangestellten Redakteure/Redakteurinnen jeweils die Hälfte eines Monatsgehaltes.
2. Die während eines Kalenderjahres in den Dienst der AP GmbH eintretenden oder aus ihm ausscheidenden Redakteure/Redakteurinnen erhalten so viele Zwölftel eines Monatsgehalts, wie sie volle Monate in diesem Jahr bei der AP GmbH beschäftigt sind. Mehr als 16 Kalendertage Betriebszugehörigkeit im Monat zählen als ein voller Monat.

Für den Zeitraum, in dem der Redakteur/die Redakteurin gesetzliche Elternzeit oder unbezahlte Freistellung nach § 18 in Anspruch nimmt, besteht kein Anspruch auf Jahresleistung. Nach ununterbrochener sechsmonatiger Krankheit reduziert sich der Anspruch pro Monat darüber hinaus fortdauernder Krankheit um je 1/12.

§ 16 Urlaubsgeld

1. Die festangestellten Redakteure/Redakteurinnen der AP GmbH erhalten ein Urlaubsgeld. Es beträgt für das volle Kalenderjahr 100 Prozent eines Monatsgehaltes, unabhängig von der Dauer

des Jahresurlaubs. Es wird jeweils zur Hälfte mit dem Februar- und dem Augustgehalt ausgezahlt.

2. Wer im Laufe des Kalenderjahres eintritt oder ausscheidet, erhält für jeden vollen Monat Betriebszugehörigkeit im Kalenderjahr ein Zwölftel des Urlaubsgeldes. Mehr als 16 Kalendertage Betriebszugehörigkeit im Monat zählen als voller Monat.

Für den Zeitraum, in dem der Redakteur/die Redakteurin gesetzliche Elternzeit oder unbezahlte Freistellung nach § 18 in Anspruch nimmt, besteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld. Nach ununterbrochener sechsmonatiger Krankheit reduziert sich der Anspruch pro Monat darüber hinaus fortdauernder Krankheit um je 1/12.

3. Das Urlaubsgeld wird berechnet vom Bruttogehalt einschließlich übertariflicher und Leistungszulagen bis zu einem Höchstbetrag, der EURO 410,- über der gültigen Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung des Vorjahres liegt.

Gratifikationen und sonstige über das Bruttogehalt hinausgehende Zahlungen (Spesen, Pauschalen) bleiben bei der Berechnung des Urlaubsgeldes außer Ansatz.

§ 17 Bildungsurlaub

1. Redakteure/Redakteurinnen der AP GmbH haben Anspruch auf Bildungsurlaub nach den jeweiligen Landesgesetzen.
2. Redakteure/Redakteurinnen, die nicht unter den Geltungsbereich eines Bildungsurlaubsgesetzes der Länder fallen, haben Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub gemäß dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz (HBUG).
3. Sollte das HBUG entfallen, tritt § 16 des MTV für Journalisten und Journalistinnen der AP in der alten Fassung vom 20.12.1994 an dieser Stelle wieder in Kraft.

§ 18 Unbezahlte Freistellung

Redakteure/Redakteurinnen können verlangen, dass ihr Arbeitsverhältnis für die Dauer von einem bis zu zwei Jahren ruht, wenn persönliche Gründe wie Kindererziehung, Pflege erkrankter Familienangehöriger oder Maßnahmen der Weiterbildung dies erfordern. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Verlangen zu entsprechen, sofern dem betriebliche Belange nicht entgegen stehen und sobald ein Ersatz für den Arbeitsplatz gefunden ist. Bestehen Meinungsverschiedenheiten darüber, ob betriebliche Belange dem Verlangen eines Beschäftigten entgegen stehen, ist darüber Einvernehmen zwischen Betriebsrat und AP herbeizuführen.

Redakteure und Redakteurinnen, die von diesem Recht Gebrauch machen, haben mit der Wiederaufnahme der vollen Tätigkeit Anspruch auf den alten oder aber auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz, sofern die Fortsetzung der Tätigkeit auf dem alten Arbeitsplatz ohne wesentliche Beeinträch-

tigungen der betrieblichen Belange nicht möglich ist.

Bei der Inanspruchnahme von Elternzeit wird ein Jahr der Elternzeit als Berufsjahr gem. § 4 angerechnet. Ansonsten werden die Zeiten unbezahlter Freistellung nicht auf Berufsjahre (§ 4) angerechnet.

§ 19 Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall und Sterbefall

1. Jede Arbeitsverhinderung ist der AP GmbH unverzüglich mitzuteilen. Bei einer Erkrankung, die länger als drei Tage dauert, hat der Redakteur/die Redakteurin unverzüglich eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der die Arbeitsunfähigkeit ersichtlich ist.
2. Redakteure/Redakteurinnen wird im Falle einer unverschuldeten, durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit das Gehalt bis zur Dauer von vier Monaten weitergezahlt, jedoch nicht über die Beendigung des bestehenden Anstellungsverhältnisses hinaus.
3. Bei längerer Arbeitsunfähigkeit wird nach Ablauf der 6. Woche Beihilfe gezahlt: nach einer Betriebszugehörigkeit

bis zu 2 Jahren bis zu einer Gesamtdauer von 3 Monaten

bis zu 4 Jahren bis zu einer Gesamtdauer von 4 Monaten

bis zu 6 Jahren bis zu einer Gesamtdauer von 5 Monaten

bis zu 8 Jahren bis zu einer Gesamtdauer von 6 Monaten

bis zu 10 Jahren bis zu einer Gesamtdauer von 7 Monaten

bis zu 12 Jahren bis zu einer Gesamtdauer von 8 Monaten

bis zu 14 Jahren bis zu einer Gesamtdauer von 9 Monaten

bis zu 16 Jahren und mehr bis zu einer Gesamtdauer von 10 Monaten

(Gesamtdauer beinhaltet die ersten 6 Wochen)

Bei Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung der Krankenkasse wird die Beihilfe gezahlt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Netto-Krankengeld und dem durchschnittlichen Netto-Monatsverdienst (ohne Überstundenabgeltung). Redakteuren/Redakteurinnen, die kein Krankengeld beziehen, ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Krankengeld der AOK Hessen und dem durchschnittlichen Netto-Monatsverdienst (ohne Überstundenabgeltung) zu zahlen. Leistungen, die von Versorgungskassen wegen Arbeitsunfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit gezahlt werden, können angerechnet werden, sofern die Beitragsleistungen allein von AP erbracht werden.

4. Vorbehaltlich der gesetzlichen Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung wird bei Fortsetzungserkrankungen die Beihilfe nur noch in Höhe des halben Unterschiedsbetrags zwischen dem Netto-Krankengeld und dem durchschnittlichen Netto-Monatsverdienst gezahlt, wenn bereits 60 Prozent der Beihilfegesamtdauer in Anspruch genommen worden sind.
5. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Frage, ob es sich um eine Fortsetzungs- oder eine Neuerkrankung handelt, kann vom Redakteur/von der Redakteurin die Vorlage einer Bescheinigung des behandelnden Arztes bzw. der Krankenkasse verlangt werden.

6. Stellt es sich im Verlauf der Krankheit heraus, dass diese zur dauernden Berufsunfähigkeit führt, so kann das Vertragsverhältnis zum nächsten zulässigen Termin gem. § 20, Ziffer 1 gekündigt werden.

Die AP GmbH verpflichtet sich jedoch zur bevorzugten Wiedereinstellung, wenn der Redakteur/die Redakteurin wieder arbeitsfähig wird.

Bei längerer Krankheitsdauer und bei häufiger Erkrankung kann die AP GmbH eine Untersuchung durch einen Amtsarzt verlangen.

7. Im Falle der Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gemäß § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz wird das volle Gehalt weitergezahlt. Offene Badeskuren fallen nicht unter diese Regelung.

8. Bei Arbeitsverhinderung wegen Pflege eines erkrankten Kindes entfällt der Anspruch auf Vergütungsfortzahlung für die Zeiten, in denen der Redakteur/die Redakteurin Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung (Krankengeld bei der Erkrankung eines Kindes) nach § 45 Ziffer 1 Sozialgesetzbuch V beanspruchen kann. AP zahlt dem Redakteur/der Redakteurin für den entsprechenden Zeitraum einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Krankengeld und dem Nettomonatsverdienst (ohne Überstundenentgelt). Erhält der Redakteur/die Redakteurin kein Krankengeld auf Grund gesetzlicher oder privater Versicherung, so wird als Bemessungsgrundlage für den Arbeitgeberzuschuss der AOK-Satz angenommen.

9. Stirbt ein Redakteur/eine Redakteurin, so ist den unterhaltsberechtigten Angehörigen das Gehalt wie folgt weiterzuzahlen.

- a) für den Sterbemonat und drei weitere Monate,
- b) nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit für den Sterbemonat und vier weitere Monate,
- c) nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit für den Sterbemonat und fünf weitere Monate

Durch Zahlung des Betrages an einen Unterhaltsberechtigten erlischt der Anspruch der übrigen.

10. Sind unterhaltsberechtigte Angehörige nicht vorhanden, so kann die AP GmbH die Fortzahlung des Gehalts auf Antrag bewilligen:

- a) wenn der/die verstorbene Redakteur/Redakteurin Kinder, für die er/sie keinen Kindergeldzuschlag mehr erhalten hat, oder Verwandte der aufsteigenden Linie oder Geschwister und Geschwisterkinder oder Stiefkinder, deren Ernährer er/sie überwiegend gewesen ist, in bedürftiger Lage hinterlassen hat,

- b) wenn der Nachlass nicht ausreicht, um die Kosten der letzten Krankheit und der Beisetzung zu decken.

11. Das Sterbegeld ist auch dann zu zahlen, wenn zum Zeitpunkt des Todes des Redakteurs/der Redakteurin kein Anspruch auf Gehalt oder auf Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall mehr besteht, das Anstellungsverhältnis aber noch bestanden hat. Forderungen gegen den/die Verstorbene/n aus Vorschuss- und Darlehensgewährung sowie Bürgschaftsleistung können auf die Beträge

nach Abs. 9 angerechnet werden. Bei Zahlungen nach Abs. 9, Buchst. a) muss jedoch mindestens der pfändungsfreie Gehaltsteil belassen werden.

§ 20 Kündigung

1. Für die Kündigung gelten folgende Bedingungen:

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres. Die Kündigungsfrist erhöht sich nach einer Unternehmenszugehörigkeit von

- a) 2 Jahren auf 3 Monate
- b) 5 Jahren auf 4 Monate
- c) 8 Jahren auf 5 Monate
- d) 10 Jahren auf 6 Monate
- e) 12 Jahren auf 8 Monate
- f) 15 Jahren auf 10 Monate
- g) 20 Jahren auf 11 Monate

jeweils zum Schluss eines Kalendermonats.

- 2. Soweit durch den gesetzlichen Kündigungsschutz für vieljährige Angestellte längere Kündigungsfristen als die vorstehenden vorgeschrieben sind, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.
- 3. Während der Kündigungsfrist ist dem Redakteur/der Redakteurin auf Verlangen angemessene Zeit für die Suche eines anderen Arbeitsplatzes zu gewähren. Ein Gehaltsabzug hierfür darf nicht erfolgen.
- 4. Das Anstellungsverhältnis endet – ohne dass es einer Kündigung bedarf – drei Monate nach Ablauf des Monats, in dem der Redakteur/die Redakteurin das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht.

Das Anstellungsverhältnis kann in Zeitverträgen von jeweils zwölf Monaten zu den bisherigen Tarifbedingungen – ausgenommen wird die Regelung der Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall über die gesetzliche 6-Wochen-Frist hinaus – fortgesetzt werden.

Wenn aus Gründen, die nicht in der Person des Redakteurs/der Redakteurin liegen, die Voraussetzungen für die Anrechnung von Ausfall-, Ersatz- und Wartezeiten in der Angestelltenversicherung bis zur Erreichung des gesetzlichen Renteneintrittsalters nicht erfüllt werden, müssen auf Verlangen des Redakteurs/der Redakteurin Anschlussverträge von höchstens zwei Jahren geschlossen werden, sofern damit die Voraussetzungen für die Angestelltenversicherung erfüllt werden.

§ 21 Altersversorgung

Die Altersversorgung der Redakteure/Redakteurinnen ist in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

§ 22 Sicherung bei Rationalisierungsmaßnahmen/Berufsunfähigkeit

1. Bei der Vorbereitung von Rationalisierungsmaßnahmen und/oder geplanter Einstellung, Verlegung/Teilverlegung von Betriebsstätten und/oder Redaktionen ist der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat rechtzeitig zu informieren. Von solchen Maßnahmen betroffene Redakteure/Redakteurinnen ist ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten.
2. Müssen trotzdem infolge von Rationalisierungsmaßnahmen und/oder wenn redaktionelle Teilgebiete der AP GmbH eingestellt, zusammengelegt oder teilweise verlegt werden, Redakteure/Redakteurinnen entlassen werden, erhalten diese eine Übergangshilfe.
 - a) ab vollendetem 40. bis 50. Lebensjahr in Höhe von 5 Monatsgehältern,
 - b) ab vollendetem 51. bis 54. Lebensjahr in Höhe von 6 Monatsgehältern,
 - c) ab vollendetem 55. Lebensjahr in Höhe von 8 Monatsgehältern.
3. Im Falle vorzeitiger Berufsunfähigkeit wird eine Übergangshilfe von vier Monatsgehältern gezahlt, wenn der Redakteur/die Redakteurin mindestens 15 Jahre der AP GmbH angehört hat.

§ 23 Auslegung des Tarifvertrages – Gerichtsstand

1. Für alle Streitigkeiten sind die Arbeitsgerichte am Arbeitsort des Redakteurs/der Redakteurin zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten, die sich bei der Auslegung dieses Tarifvertrages ergeben, können Verhandlungen zwischen der Geschäftsleitung, dem Betriebsrat und den beteiligten Gewerkschaften geführt werden, ehe das Arbeitsgericht angerufen wird.
2. Für alle Streitigkeiten sind die Arbeitsgerichte am Arbeitsort des Redakteurs/der Redakteurin zuständig.

§ 24 Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen der AP GmbH für ihre Redakteure/Redakteurinnen sind in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt. Sie werden monatlich ausgezahlt.

§ 25 Verfallklausel

Ansprüche aus den Tarifverträgen der AP GmbH müssen spätestens drei Monate nach Schluss der

Gehaltsperiode, in der der Anspruch entstanden ist, geltend gemacht werden. Scheidet ein Redakteur/eine Redakteurin aus dem Betrieb aus, so sind sämtliche aus diesem Anstellungsverhältnis entstandenen beiderseitigen Ansprüche einen Monat nach dem Ausscheiden geltend zu machen. Nach Ablauf der vorstehend genannten Fristen kann die Erfüllung von Ansprüchen verweigert werden.

§ 26 Schlussbestimmungen

1. Der Manteltarifvertrag für die Journalistinnen und Journalisten (Wort/Bild) vom 1. Mai 2004, gekündigt zum 31. Dezember 2006, wird rückwirkend für die Zeit vom 1. Januar 2007 bis 30. April 2007 wieder in Kraft gesetzt

Der neu abgeschlossene Manteltarifvertrag tritt am 1. Mai 2007 in Kraft. Er kann von jeder Tarifvertragspartei mit sechsmonatiger Frist, erstmals zum 30. April 2009, gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

2. Günstigere Einzelverträge werden von diesem Tarifvertrag weder berührt noch aufgehoben.
3. Jedem Redakteur/jeder Redakteurin ist auf Verlangen eine Abschrift dieses Tarifvertrages auszuhändigen.

Protokollnotiz zu § 10, Ziffer 5:

Die Ausweitung des Nachdienstes ist nicht geplant. Anderenfalls gilt für diesen Punkt ein Sonderkündigungsrecht.

Frankfurt/Main, den 20. April 2007

The Associated Press GmbH

Deutscher Journalisten-Verband e.V.
Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.