

01.09.2020

Zeitschriften: Beschäftigung bis Ende 2021 gesichert

Der DJV, die dju in ver.di und der VDZ haben sich auf einen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung (siehe **Anlage**) geeinigt und damit ein deutliches Zeichen für das gemeinsame Ziel des Erhalts redaktioneller Arbeitsplätze auch in schwierigen Zeiten gesetzt. Der Vertrag räumt den Zeitschriftenverlegern in nachgewiesener wirtschaftlicher Notlage die Möglichkeit ein, mittels freiwilliger Betriebsvereinbarungen für einen begrenzten Zeitraum Reduzierungen der Wochenarbeitszeit sowie des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes vorzunehmen. Im Gegenzug verpflichten sich die Zeitschriftenverleger, in einem solchen Fall auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten und sind aufgefordert, eine Auftragsreduzierung gegenüber den freien Journalistinnen und Journalisten zu unterlassen.

Herausragendes Merkmal des Vertrages ist das gemeinsame Bekenntnis der beteiligten Tarifvertragsparteien, mit dem Regelwerk einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung aller redaktionell Beschäftigten, unabhängig vom jeweiligen Status als Festangestellte oder als freie Mitarbeiter, leisten zu wollen. Die exponierte Positionierung der gemeinsamen Erklärungen zur besonderen Verantwortung nicht nur für den Erhalt von Arbeitsplätzen, sondern auch für eine faire Auftragsverteilung macht deutlich, wie wichtig dieses Grundverständnis im Zusammenhang mit dem Abschluss und einer möglichen Anwendung des Vertrages ist.

Mit dem Instrument freiwilliger Betriebs-

vereinbarungen erhalten die Betriebsparteien nun die Möglichkeit, bei Vorliegen einer entsprechenden wirtschaftlichen Notlage im Rahmen der tariflich vorgegebenen Rahmenparameter flexibel auf das jeweilige Unternehmen zugeschnittene Verfahren zu vereinbaren. Damit liegt die Entscheidung über das Ob und das Wie eventueller Maßnahmen dort, wo sie wegen der Kenntnis der Gegebenheiten und Erfordernisse idealerweise auch getroffen werden sollte, nämlich gemeinsam bei Arbeitgeber und Betriebsrat vor Ort. Der Betriebsrat kann darauf zählen, dass der DJV an seiner Seite steht und den Verhandlungsprozess in dem Maße begleitet, wie er sich das wünscht.

Zulässig sind Vereinbarungen über eine Kürzung der Jahresleistung gem. § 4 Ziff. 1 MTV, eine Kürzung des Urlaubsgeldes gem. § 10 Ziff. 1 MTV oder eine befristete Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit § 9 Ziff. 1, § 3 Ziff. 1 MTV bei entsprechender Gehaltsreduzierung.

Vor dem Hintergrund der Verlängerung der Regelungen zum Kurzarbeitergeld bis Dezember 2021 erwartet der DJV, dass die Wochenarbeitszeit in der Praxis kein Thema sein wird. Die Maßnahmen dürfen jede für sich genommen nur einmal pro Unternehmen zur Anwendung gelangen. Im Gegenzug hierzu sieht der Tarifvertrag zwingend die Vereinbarung eines Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen vor; die Schutzwirkung dieses Kündigungsausschlusses reicht 12 Monate über die Laufzeit des Eingriffs hinaus. Hiervon darf lediglich dann abgewichen werden, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass sämtliche Maßnahmen nicht ausreichen, um die wirtschaftlichen Belastungen oder eine drohende Insolvenz

BETRIEBSRÄTE-INFO 7/2020

01.09.2020

abzuwenden. Ausschließlich unter diesen Voraussetzungen – nicht also bereits zu Zwecken schlichter Betriebsoptimierungen – sind unter Einhaltung konkreter tarifvertraglicher Vorgaben ausnahmsweise betriebsbedingte Kündigungen zulässig. Für den Nachweis der Wirtschaftssituation besteht gemäß § 1 Abs. 2 des Tarifvertrages der Anspruch auf Vorlage eines Testats durch einen Wirtschafts- bzw. Steuerprüfer.

Tarifverträge zur Sicherung der Beschäftigung sind regelmäßig Verträge, die in der Hoffnung verhandelt und abgeschlossen werden, dass sie idealerweise nicht oder nur selten zur Anwendung kommen müssen. Sie beschäftigen sich mit Szenarien, die sich keiner der Beteiligten wünscht und sind als Instrumente der Schadensbegrenzung zwar nötig, aber eben eine Notfallregelung.

Umso bemerkenswerter ist es, wenn es in einer solchen Situation gelingt, sachorientiert tragfähige Lösungen zu erarbeiten und zudem neue Wege einzuschlagen. Mit dem Leitgedanken einer fairen Lastenverteilung und dem Vorhaben, einer drohenden Auftragsreduzierung bei den freien Journalistinnen und Journalisten entgegenzuwirken, ist es erstmals gelungen, im Rahmen von

Tarifverhandlungen mit dem VDZ die Interessen der freien Kolleginnen und Kollegen einzubringen und zum Teil der Lösung zu machen. Wie weit sich dies in den Unternehmen konkret umsetzen lässt, hängt jetzt auch von der Bereitschaft und Entschlossenheit der Betriebsräte vor Ort ab, in einer Betriebsvereinbarung Regelungen zugunsten der Freien zu treffen.

Redaktion: Christian Wienzeck
Deutscher Journalisten-Verband (DJV)
Bennauerstraße 60, 53115 Bonn
E-Mail: wienzeck@djv.de
Tel.: 0228 / 20172 – 11
Homepage: www.djv.de
[Link](#) zu den BR-Infos.
[Link](#) zum Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung.

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung für Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriften 2020

Zwischen

dem Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e.V.
als Vertreter der ihm angeschlossenen Landesverbände:

Verband der Zeitschriftenverlage in Bayern e.V.
Verband der Zeitschriftenverleger Berlin-Brandenburg e.V.
Verband der Zeitschriftenverlage Nord e.V.
Verband der Zeitschriftenverlage in Nordrhein-Westfalen e.V.
Südwestdeutscher Zeitschriftenverlegerverband e.V.
einerseits

und

dem Deutschen Journalisten-Verband e.V.,
der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di
andererseits

wird der folgende Tarifvertrag geschlossen:

Präambel

Die Tarifvertragsparteien stellen übereinstimmend fest, dass die seit März 2020 zu beobachtenden negativen wirtschaftlichen Entwicklungen durch die Ausbreitung des Corona-Virus auf die deutsche Gesamtwirtschaft auch erhebliche Auswirkungen auf die Zeitschriftenverlage zeigen. Dies kann kurz- oder mittelfristig Arbeitsplätze bei den in den Landesverbänden des VDZ organisierten Verlagen gefährden. Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen und/oder der Reduzierung der an freie Journalistinnen und Journalisten erteilten Aufträge einigen sich die Tarifvertragsparteien auf die nachstehenden tarifvertraglichen Regelungen.

Dies geschieht in der Überzeugung,

dass die Verlage und ihre Beschäftigten als Garanten für die Vielfalt der Presse in Deutschland eine besondere Bedeutung haben und die Verlage als privatwirtschaftliche Arbeitgeber die Verantwortung für den Erhalt der Arbeitsplätze sowie der Beschäftigung und Unterstützung von freien Journalistinnen und Journalisten tragen;

dass in dieser Pandemie die Bewältigung von tatsächlichen negativen wirtschaftlichen Folgen aber auch die gestiegenen publizistischen Aufgaben Beiträge aller Beteiligten erfordern können und ein besonderes Augenmerk auf eine gerechte Verteilung der Lasten und die Vermeidung von Überforderung einzelner Beschäftigten- oder Berufsträgergruppen gelegt werden sollte; und

dass insbesondere Vereinbarungen zur Kurzarbeit bei betrieblichen Vereinbarungen aufgrund dieses Tarifvertrags berücksichtigt werden sowie vom Gedanken der über den Verlauf des Pandemie-Zeitraums innerhalb eines Verlages fair aufeinander abgestimmten wirtschaftlichen Belastungen für die Beschäftigten und deren unterschiedliche sozialen Situationen getragen werden.

§ 1 Öffnungsklausel zu Beschäftigungssicherungs-Vereinbarungen

1. Beschäftigungssicherung

Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen von den Regelungen des Manteltarifvertrages für Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriften abgewichen werden.

1.1. Gegenstände der Vereinbarung können jeweils einmalige Abweichungen vom Manteltarifvertrag sein:

- Kürzung der tariflichen Jahresleistung, § 4 Ziff. 1
- Eine befristete Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei entsprechender Gehaltsreduzierung, § 9 Ziff. 1, § 3 Ziff. 1,
- Kürzung des Urlaubsgeldes, § 10 Ziff. 7, Abs. 1

Die Tarifparteien empfehlen, tarifliche und übertarifliche Vergütungsbestandteile dabei unterschiedslos zu behandeln, soweit darüber Einvernehmen mit den betroffenen Redakteurinnen und Redakteuren hergestellt werden kann.

1.2. In einer solchen Vereinbarung ist während der Laufzeit und zwölf Monate darüber hinaus der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen gegenüber Redakteurinnen und Redakteuren im erfassten Verlag oder Verlagsbereich auszuschließen.

1.3. Sollten die in einer Vereinbarung über die unter 1.1. genannten Abweichungen und der damit verbundene Ausgleich von wirtschaftlichen Belastungen für den Verlag in der Laufzeit der Vereinbarung nicht ausreichend sein, um die sich tatsächlich ergebenden wirtschaftlichen Belastungen auszugleichen oder sollte zur Vermeidung der Insolvenz des Verlages während der Laufzeit und bis zu zwölf Monate nach Auslaufen der Vereinbarung eine betriebsbedingte Beendigung eines Arbeitsverhältnisses unvermeidlich sein, ist der/die jeweils davon betroffene Redakteur/ Redakteurin so zu stellen, als ob sein/ihr Einkommen für den maßgeblichen Berechnungszeitraum nicht gekürzt worden wäre.

1.4. Volontärinnen und Volontäre sind von diesen Regelungen ausgenommen.

2. Nachweis der Wirtschaftssituation

2.1. Von der Möglichkeit, eine abweichende Vereinbarung zu treffen, können Verlage Gebrauch machen, deren Brutto-Anzeigen- und/oder Vertriebsumsätze über den Zeitraum von mindestens sechs Monaten rückläufig sind und die Prognose eine länger andauernde negative Entwicklung erwarten lässt. Der Verlag muss nachweisen, dass die Wirtschaftssituation nachhaltig derart beeinträchtigt ist, dass der Fortbestand von Arbeitsplätzen gefährdet ist.

2.2. Der Nachweis muss auf einen Verlag oder kann auf eine Titelgruppe oder ein Zeitschriftensegment eines Verlages entsprechend den IVW-Rubriken bezogen sein. Wenn ein Verlag nur einen Titel einer Rubrik aufweist, kann der Nachweis auf den einzelnen Titel beschränkt werden. Der Nachweis muss auf Verlangen durch ein Testat eines Wirtschaftsprüfers oder Steuerberaters erfolgen.

2.3. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates sind einzuhalten.

3. Verhandlungsverfahren und Laufzeit der Vereinbarung

3.1. Die Vereinbarung ist auf betrieblicher Ebene als freiwillige Betriebsvereinbarung zu verhandeln. Über die Aufnahme von Verhandlungen sind die Tarifparteien zu informieren und über deren Beteiligung ein Einvernehmen herzustellen. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass ihre Beteiligung auch an den Verhandlungen dazu beitragen kann, die Akzeptanz von Maßnahmen in den Belegschaften zu erhöhen. Für Vereinbarungen gilt ein Einspruchsvorbehalt jeder Tarifpartei, der innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Vereinbarung geltend gemacht werden muss.

3.2. Die Vereinbarung ist für die Dauer von längstens zwölf Monaten möglich und endet spätestens am 31. Dezember 2021.

3.3. Der Text des Manteltarifvertrages für Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriften bleibt unverändert.

01.09.2020

§ 2 Empfehlung zur betrieblichen Altersversorgung und Beiträge zum Presseversorgungswerk

Die Tarifparteien empfehlen den Verlagen sowie Redakteurinnen und Redakteuren, dass auch während Phasen der Kurzarbeit im Verlauf des Jahres 2020 Altersversorgungsbeiträge in die Presseversorgung ungekürzt entrichtet werden, so als ob keine Kurzarbeit eingeführt worden wäre.

Mit dieser Empfehlung wollen die Tarifparteien die Altersabsicherung der Redakteurinnen und Redakteure stabilisieren und die sehr komplexe Berechnung der Beitragsentrichtung in den Verlagen erleichtern, die Kurzarbeit vereinbaren.

§ 3 Inkrafttreten und Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2020 in Kraft. Es gilt eine Erklärungsfrist bis zum 31. August 2020, 12:00 Uhr, Schweigen gilt als Zustimmung.
2. Der Tarifvertrag endet zum 31. Dezember 2021.
3. Eine tarifrechtliche Nachwirkung ist ausgeschlossen. Die Regelung unter § 1 Abs. 1 Ziff. 1.2. wirkt bis zum 31. Dezember 2022 fort.

Berlin, den 21. August 2020

Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e.V.

Deutscher Journalisten-Verband e.V.

Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di