



Manteltarifvertrag

für Redakteurinnen und Redakteure
an Tageszeitungen

Gültig ab 1. Januar 2014

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: the@djv.de
Homepage: www.djv.de

zwischen

dem **Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e.V.**
als Vertreter der ihm angeschlossenen Landesverbände:

Verband Südwestdeutscher Zeitungsverleger e.V.,
Verband Bayerischer Zeitungsverleger e.V.,
Zeitungsverlegerverband Bremen e.V.,
Zeitungsverlegerverband Hamburg e.V.,
Verband Hessischer Zeitungsverleger e.V.,
Verband Nordwestdeutscher Zeitungsverleger e.V.,
Zeitungsverlegerverband Nordrhein-Westfalen e.V.,

einerseits

und

dem **Deutschen Journalisten-Verband e.V.**
- Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten -

der **ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand –**
Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di

andererseits

wird der folgende Manteltarifvertrag vereinbart:

§ 1 - Geltungsbereich

Bis zum 30. Juni 2016

Der Tarifvertrag gilt:

räumlich: für die Bundesrepublik Deutschland

fachlich: für alle Verlage, die Tageszeitungen herausgeben;

persönlich: für alle hauptberuflich an Tageszeitungen festangestellten Redakteurinnen und Redakteure sowie entsprechend für Volontärinnen und Volontäre, sofern für diese nichts anderes bestimmt ist. Eingeschlossen sind die im Ausland für inländische Verlage tätigen Redakteurinnen und Redakteure.

Protokollnotiz zu § 1 (persönlicher Geltungsbereich):

Als Redakteurin/Redakteur gilt, wer - nicht nur zum Zweck der Vorbereitung auf diesen Beruf (gleichgültig in welchem Rechtsverhältnis) - kreativ an der Erstellung des redaktionellen Teiles von Tageszeitungen regelmäßig in der Weise mitwirkt, dass sie/er

1. Wort- und Bildmaterial sammelt, sichtet, ordnet, dieses auswählt und veröffentlichungsreif bearbeitet und/oder
2. mit eigenen Wort- und/oder Bildbeiträgen zur Berichterstattung und Kommentierung in der Zeitung beiträgt und/oder
3. die redaktionell-technische Ausgestaltung (insbesondere Anordnung und Umbruch) des Textteils besorgt und/oder
4. diese Tätigkeiten koordiniert.

Ab 1. Juli 2016

§ 1 - Geltungsbereich, Begriffsbestimmung

I. Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

räumlich: für die Bundesrepublik Deutschland

fachlich: für alle Verlage, die eine oder mehrere Tageszeitungen herausgeben;

persönlich: für alle hauptberuflich an Tageszeitungen angestellten Redakteurinnen und Redakteure (Wort, Bild, Online oder audiovisuell) sowie entsprechend für Volontärinnen und Volontäre, sofern für diese nichts anderes bestimmt ist. Eingeschlossen sind die im Ausland für inländische Verlage tätigen Redakteurinnen/Redakteure.

II. Begriffsbestimmung

Als Redakteurin/Redakteur gilt, wer – außer sie/er ist nur zum Zweck der Vorbereitung auf diesen Beruf tätig (gleichgültig in welchem Rechtsverhältnis) - kreativ an der Erstellung des redaktionellen Teils von Tageszeitungen regelmäßig in der Weise mitwirkt, dass sie/er

1. Wort-, Bildmaterial oder Audio-/Audio-Video-Material sammelt, sichtet, ordnet, dieses auswählt und veröffentlichungsreif bearbeitet und/oder

2. mit eigenen Wort-/Bildbeiträgen und/oder Audio-/Audio-Video-Material zur Berichterstattung und Kommentierung in der Zeitung beiträgt und/oder
3. die redaktionell-technische Ausgestaltung (insbesondere Anordnung und Umbruch) des Textteils in gedruckter oder in elektronischer Form besorgt und/oder
4. diese Tätigkeiten koordiniert.

§ 2 - Anstellungsvertrag

1. Verlag und Redakteurin/Redakteur haben Anspruch auf einen schriftlichen Anstellungsvertrag. Entsprechendes gilt für spätere Vertragsänderungen.
2. Bei der Anstellung sind festzulegen:
 - a) der Zeitpunkt des Vertragsbeginnes, die Gehaltsgruppe, das Gehalt und die anzurechnenden Berufsjahre bei Eintritt;
 - b) das Tarifgehalt und etwaige Zulagen (Leistungs-, Funktions-, übertarifliche Zulage);
 - c) die Verpflichtung der Redakteurin/des Redakteurs auf die Innehaltung von Richtlinien für die grundsätzliche Haltung der Zeitung;
 - d) das Arbeitsgebiet der Redakteurin/des Redakteurs;
 - e) die Art und Weise der Erstattung etwaiger Dienstaussagen.
3. Die Verpflichtung der Redakteurin/des Redakteurs kann durch schriftliche Vereinbarung auf mehrere Verlagswerke desselben Verlages erstreckt werden. Soll die Tätigkeit der Redakteurin/des Redakteurs im Laufe ihres/seines Arbeitsverhältnisses auf weitere periodische Druckwerke, andere Verlagsobjekte oder Tätigkeiten erweitert werden, so ist das zusätzliche Arbeitsgebiet und ein dafür zu zahlendes Entgelt in einem Nachtrag zum Anstellungsvertrag zu vereinbaren.
4. Wird eine Probezeit vereinbart, so beträgt diese in der Regel drei Monate. Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beiderseits mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden. Diese Kündigungsfrist gilt nicht für Volontärinnen/Volontäre.

Protokollnotiz zu § 2 Abs. 2 a):

Die Berufsjahre bei Eintritt sind gemäß § 3 I des Gehaltstarifvertrages für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen i.d.F. vom 24. April 2014 festzulegen.

§ 3 - Monatliche Bezüge

1. Die Redakteurin/der Redakteur erhält ein monatliches Gehalt, das spätestens am Letzten eines jeden Monats fällig ist.
2. Der Verlag ersetzt der Redakteurin/dem Redakteur unter Beachtung der steuerlichen Vorschriften die Auslagen, die sie/er ausschließlich im Interesse und für Zwecke des

Verlags gemacht hat (Auslagenersatz), sowie die Beträge, die die Redakteurin/der Redakteur für den Verlag auf dessen Veranlassung hin ausgegeben hat (durchlaufende Posten), soweit die Redakteurin/der Redakteur dem Verlag die steuerlich erforderlichen Nachweise liefert. Der Ersatz der Kosten für Unterkunft, Verpflegung, Bewirtung und die Benutzung des eigenen Pkw für dienstliche Zwecke bestimmt sich nach den jeweiligen Verlagsrichtlinien.

3. Sofern der Redakteurin/dem Redakteur nicht die vom Verlag für erforderlich gehaltene Kameraausrüstung zur Verfügung gestellt wird, erstattet dieser in entsprechender Höhe der Redakteurin/dem Redakteur die Anschaffungskosten in einer Abschreibungsformel auf fünf Jahre verteilt. Abweichende Vereinbarungen sind, sofern sie die Redakteurin/den Redakteur nicht schlechter stellen, zulässig.

§ 4 - Jahresleistung

Die Redakteurinnen/Redakteure haben Anspruch auf eine spätestens am 31. Dezember eines jeden Jahres fällige tarifliche Jahresleistung unter folgenden Voraussetzungen:

1. a) Die Redakteurinnen/Redakteure erhalten eine tarifliche Jahresleistung in Höhe von
95 % in 2014,
92,5 % in 2015,
90 % in 2016,
87,5 % in 2017,
85 % in 2018,
82,5 % ab 2019 des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen tariflichen Monatsgehalts.
 - b) Redakteurinnen und Redakteure, die nach dem 30. Juni 2014 erstmals ein Arbeitsverhältnis als Redakteurin/Redakteur in einem Zeitungsverlag begründen, sowie Redakteurinnen und Redakteure in den Bundesländern Bremen und Niedersachsen erhalten ab 2014 eine Jahresleistung in Höhe von 82,5 %.
 - c) Für Ressortleiterinnen/Ressortleiter von selbständigen Zeitungen mit verkauften Auflagen über 30.000 Exemplare sowie Chefinnen/Chefs vom Dienst gilt § 2 Ziffer VI des Gehaltstarifvertrages für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen vom 24. April 2014 entsprechend, solange diese Eingruppierung Bestand hat. Für stellvertretende Chefredakteurinnen/Chefredakteure gilt § 2 Ziffer VI bzw. Tarifgruppe 5 des Gehaltstarifvertrages für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen vom 24. April 2014 entsprechend.
2. Anspruch auf die volle Jahresleistung hat diejenige Redakteurin/derjenige Redakteur, deren/dessen Anstellungsverhältnis für das gesamte laufende Fälligkeitsjahr bestand. Im Falle des Eintritts und/oder Ausscheidens im Laufe des Fälligkeitsjahres erhält die Redakteurin/der Redakteur für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Anstellungsverhältnisses ein Zwölftel der Jahresleistung. Angefangene Monate werden als volle Monate gewertet, wenn die Betriebszugehörigkeit 15 Kalendertage übersteigt. Absatz 2 Satz 3 gilt nicht bei Kündigungen durch den Verlag aus wichtigem Grund. In

den Fällen des Ausscheidens wird die Auszahlung der Jahresleistung fällig mit dem Tage der Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

3. Für Zeiten unbezahlter Arbeitsbefreiung wird die Jahresleistung entsprechend gekürzt.
4. Die tarifliche Jahresleistung bleibt bei der Berechnung aller tariflichen und gesetzlichen Durchschnittsentgelte und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz.
5. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung nach dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit (§ 7 Abs. 1 Satz 1).
6. Während des Fälligkeitsjahres auf Grund vom Arbeitgeber festgelegter oder vereinbarter Regelung bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, wie z.B. Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld und Ähnliches können auf diese tarifliche Jahresleistung angerechnet werden. Das bedeutet, dass jedoch mindestens der auf Grund dieser tariflichen Vereinbarung für das jeweilige Jahr vorgesehene Betrag gezahlt werden muss. Durch diese tarifvertragliche Regelung über Jahresleistungen entstehen bis zu deren Höhe keine Doppelansprüche. Andererseits werden von dieser tariflichen Regelung Jahresleistungen auf Grund betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarung nicht berührt, soweit sie in ihrer Höhe die tariflichen Jahresleistungen übersteigen.

§ 5 - Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall

1. Die Redakteurin/der Redakteur ist verpflichtet, dem Verlag die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und innerhalb von drei Arbeitstagen eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.
2. Der Redakteurin/dem Redakteur werden im Falle einer unverschuldeten, durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit die Bezüge bis zur Dauer von sechs Wochen (42 Kalendertage) fortgezahlt. Als Arbeitsunfähigkeit gilt auch ein von einem Sozialversicherungsträger oder einer Versorgungsbehörde verordnetes und kostenmäßig voll getragenes Kur- oder Heilverfahren einschließlich einer etwa verordneten Schonzeit. Kommt für die Bewilligung weder ein Sozialversicherungsträger noch eine Versorgungsbehörde in Betracht, so steht der Verordnung i. S. des Satzes 2 jeder Nachweis der Erforderlichkeit eines Kur- und Heilverfahrens einschließlich einer notwendigen Schonzeit gleich. Im Streitfall können Verlag und Redakteurin/Redakteur sich auf eine Ärztin/einen Arzt einigen, die/der sich zu der Meinungsverschiedenheit gutachtlich äußern soll.
3. Bei längerer Dauer der Arbeitsunfähigkeit i. S. des Abs. 2 erhält die Redakteurin/der Redakteur vom Beginn der 7. Woche an bei einer Betriebszugehörigkeit von

- a) mehr als 2 Jahren bis zur Dauer von 1 Monat
- b) mehr als 5 Jahren bis zur Dauer von 2 Monaten
- c) mehr als 8 Jahren bis zur Dauer von 3 Monaten
- d) mehr als 10 Jahren bis zur Dauer von 4 Monaten
- e) mehr als 15 Jahren bis zur Dauer von 5 Monaten
- f) mehr als 20 Jahren bis zur Dauer von 12 Monaten
- g) mehr als 25 Jahren für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit,

jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, zu welchem Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder Altersruhegeld (§§ 35, 36, 37, 41 SGB VI) bezogen werden kann oder aufgrund von Krankheit oder Behinderung die Erwerbsfähigkeit auf unter 18 Stunden in der Woche gesunken ist, sofern die Redakteurin/der Redakteur mindestens fünf Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert war oder zu welchem das Arbeitsverhältnis endet, einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettogehalt und der Kassenbarleistung, die die Redakteurin/der Redakteur aus der gesetzlichen Kranken-, Renten- oder Unfallversicherung oder von der Versorgungsbehörde erhält oder erhalten würde, wenn ihr/ihm keine Unterkunft und Verpflegung während der Betreuungsmaßnahme gewährt würde, und zwar unabhängig davon, ob sie/er krankenversicherungspflichtig ist oder nicht.

Als Kassenbarleistung gilt, sofern kein Anspruch auf Übergangsgeld besteht, in jedem Fall das Krankengeld der für den Verlag zuständigen Allgemeinen Orts-, Land- oder Betriebskrankenkasse, auch wenn die Redakteurin/der Redakteur hierauf keinen Anspruch hat. Für die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der Zeitpunkt bei Beginn der Erkrankung maßgebend. Der Zuschuss wird bei fortlaufender Arbeitsunfähigkeit längstens bis zum Ende des Monats gewährt, in welchem die Monatsfrist gem. Satz 1 endet.

- 4. Nettogehalt i. S. des Abs. 3 ist das jeweilige Monatsgehalt der Redakteurin/des Redakteurs einschließlich etwaiger auch im Krankheitsfall fortzuzahlender vermögensbildender Leistungen nach Kürzung um die gesetzlichen Abzüge (Steuern und Sozialversicherungsbeiträge); Gratifikationen, Urlaubsgeld, tarifliche Jahresleistung und sonstige über die regulären zwölf Monatsgehälter hinausgehende zusätzliche Leistungen des Verlages bleiben außer Betracht.
- 5. Der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge (Abs. 2) wird durch jede neue krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit neu ausgelöst. Wird die Redakteurin/der Redakteur aber innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit (Grundleiden) wiederholt arbeitsunfähig, so hat sie/er den Anspruch auf Fortzahlung ihrer/seiner Bezüge nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen. Wird die Redakteurin/der Redakteur jedoch nach sechs Monaten erneut wegen desselben Grundleidens arbeitsunfähig (Abs. 2 Sätze 1 - 3), so entsteht ein neuer Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf Zuschuss (Abs. 3) besteht innerhalb von zwölf Monaten insgesamt nur einmal, und zwar auch bei mehrfacher Arbeitsunfähigkeit. Werden gem.

Satz 1 oder gem. Satz 3 innerhalb von zwölf Monaten die vollen Bezüge für eine längere Zeit als sechs Wochen bezahlt, so sind die über sechs Wochen hinausgehenden Tage auf die Dauer der Zuschusszahlungen nach Abs. 3 anzurechnen.

6. Die Zahlung nach den Absätzen 2 und 3 wird nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus gewährt, es sei denn, dass der Verlag aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hat. Das gleiche gilt, wenn die Redakteurin/der Redakteur das Arbeitsverhältnis aus einem vom Verlag zu vertretenden Grunde kündigt, der die Redakteurin/den Redakteur zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.
7. Wer am 1. Januar 1972 (1. Januar 1991 für das im Einigungsvertrag vom 31.8.1990 genannte Gebiet) in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stand, aber keinen Anspruch auf Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag hatte, erhält anstelle der Leistungen nach Abs. 3 Bezüge bzw. Zuschüsse gem. der folgenden Regelung:
 - a) Die Redakteurin/der Redakteur erhält in den Fällen des Abs. 3 Buchst. a) und b) das volle Gehalt, in den Fällen der Buchst. c) bis g) für die über drei Monate hinausgehende Zeit 90 Prozent des Nettogehaltes (Abs. 4). Hierauf wird ggf. Übergangsgeld angerechnet.
 - b) Der Zuschuss ist ohne jeden Abzug auszusahlen.
8. Kann die Redakteurin/der Redakteur nach gesetzlichen Vorschriften Ersatz des Schadens wegen des Verdienstaufalles beanspruchen, der ihr/ihm durch Krankheit oder Unfall erwachsen ist, so geht ihr/sein Anspruch insoweit auf den Verlag über, als dieser der Redakteurin/dem Redakteur für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit Gehaltsfortzahlung oder Zuschuss nach Abs. 2, 3 gewährt. Das gleiche gilt für die während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit entrichteten Arbeitgeberanteile zur Krankenversicherung bzw. der Zuschüsse gem. § 257 SGB V.

§ 6 - Leistungen im Todesfalle

1. Im Falle des Todes einer Redakteurin/eines Redakteurs hat der Verlag an die hinterbliebenen Unterhaltsberechtigten das Gehalt bzw. den Zuschuss gem. § 5 für den Sterbemonat sowie Sterbegeld für drei Monate, nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit für vier Monate, nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit für fünf Monate zu zahlen
 - a) an die Ehegattin/den Ehegatten bzw. Lebenspartnerin/Lebenspartner aus eingetragener Lebenspartnerschaft und eheliche oder diesen gleichgestellte Kinder in Höhe des zuletzt gezahlten Monatsgehalmes;
 - b) an sonstige unterhaltsberechtigte Hinterbliebene in Höhe des Teilbetrages, den die Redakteurin/der Redakteur für diese vor ihrem/seinem Tode regelmäßig aufgewendet hat.

Das Sterbegeld ist auch dann zu zahlen, wenn zum Zeitpunkt des Todes der Redakteurin/des Redakteurs kein Anspruch auf Gehalt oder Zuschuss nach § 5 mehr besteht, das Arbeitsverhältnis aber noch bestanden hat.

Über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus ist das Sterbegeld dann nicht zu zahlen, wenn die Redakteurin/der Redakteur das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, ohne durch das Verhalten des Verlages dazu veranlasst worden zu sein.

2. Forderungen gegen die Verstorbene/den Verstorbenen aus Vorschuss- und Darlehensgewährung sowie Bürgschaftsleistungen können auf die Beträge nach Abs. 1 angerechnet werden; bei Zahlungen nach Abs. 1 Buchst. a) muss jedoch mindestens der pfändungsfreie Gehaltsteil belassen werden.
3. Durch Zahlung der Beträge an eine Unterhaltsberechtigte/einen Unterhaltsberechtigten erlischt der Anspruch der übrigen.

§ 7 - Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Redakteurin/des Redakteurs beträgt 36,5 Stunden.

Überschreitet die zugewiesene oder nachträglich anerkannte Tätigkeit der Redakteurin/des Redakteurs die tarifvertraglich vorgeschriebene Arbeitszeit einer Woche, so hat die Redakteurin/der Redakteur Anspruch auf Zeitausgleich möglichst innerhalb der folgenden zwei Wochen. Danach erfolgt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der Ausgleich vorrangig in vollen Tagen, wenn der Anspruch der Redakteurin/des Redakteurs 7,3 und mehr Stunden beträgt. Wird dieser Zeitausgleich bis zum Ablauf der folgenden zwei Kalendermonate nicht gewährt, hat eine finanzielle Abgeltung zu erfolgen. Diese beträgt für jede darüber hinaus geleistete Stunde 1/122 des vereinbarten Monatsgehaltes.

2. Die Redakteurin/der Redakteur arbeitet an fünf Tagen in der Kalenderwoche. Im Einzelnen gilt Folgendes:
 - a) Die freien Tage sind nach Absprache mit der zuständigen Vorgesetzten/dem zuständigen Vorgesetzten unter Abwägung der persönlichen Belange der Redakteurin/des Redakteurs zu nehmen. Dreimal im Kalendermonat sind zwei freie Tage zusammenhängend zu gewähren. Diese zusammenhängenden Tage müssen einmal einen Samstag und Sonntag und einmal einen Samstag oder Sonntag umfassen. Sportredakteurinnen/Sportredakteure haben abweichend von Satz 3 Anspruch auf neun freie Wochenenden im Kalenderjahr (ohne Anrechnung auf die Urlaubszeit). Als Sportredakteurin/Sportredakteur im Sinne dieser Bestimmung gilt, wer nach seinem Arbeitsvertrag ausschließlich für Sportberichterstattung zuständig ist.
 - b) Arbeitet die Redakteurin/der Redakteur an einem gesetzlichen Feiertag, so ist ihr/ihm dafür spätestens im folgenden Kalendermonat ein freier Tag zu geben.

- c) Sofern der Redakteurin/dem Redakteur aus zwingenden betrieblichen Gründen ein freier Tag nicht gewährt werden kann, erhält sie/er als Ausgleich innerhalb der nächsten drei Monate für jeden nicht gewährten freien Tag einen anderen freien Tag. Dabei ist Arbeit an Wochenenden durch freie Tage an Wochenenden auszugleichen.
3. Durch Urlaub, Krankheit und gesetzliche Feiertage ausfallende Arbeitszeit gilt als geleistet.

§ 8 - Sonn- und Feiertagszuschlag

1. Arbeitet die Redakteurin/der Redakteur an einem Sonn- oder Feiertag weisungsgemäß mehr als vier Stunden, so erhält sie/er einen Sonn- und Feiertagszuschlag in Höhe von 76,70 € (Volontäre/Volontärinnen erhalten 51,10 €).

Der Anspruch auf den Sonn- oder Feiertagszuschlag kann nicht dadurch vereitelt werden, dass in Umgehungsabsicht z. B. drei Stunden Sonn- oder Feiertagsarbeit regelmäßig angeordnet werden.

2. Eine etwaige pauschalisierte Abgeltung der Zuschläge ist im Rahmen der Gehaltsvereinbarung (§ 2 Abs. 2 Buchst. b) auszuweisen.

§ 9 - Urlaub/Freistellung

1. Die Länge des Urlaubs ist durch die Besonderheiten der Arbeitsverhältnisse der Redakteurinnen/der Redakteure bedingt, insbesondere durch Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit. Der Urlaub soll der Erholung dienen. Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

2. Urlaubsdauer

- a) Der volle Jahresurlaub beträgt für Redakteurinnen und Redakteure, die vor dem 1. Juli 2014 in einem Arbeitsverhältnis zu einem Verlag stehen:

- bis zum 40. Lebensjahr 30 Urlaubstage
- ab dem 40. Lebensjahr 32 Urlaubstage
- ab dem 50. Lebensjahr 33 Urlaubstage
- ab dem 55. Lebensjahr 34 Urlaubstage

mit der Maßgabe, dass ein bereits am 30.06.2014 bestehender Anspruch auf eine bestimmte Anzahl an Urlaubstagen abhängig vom Lebensalter als Besitzstand unwiderruflich bestehen bleibt. Darüber hinaus wird noch eine Steigerungsstufe des Urlaubsanspruches erreicht.

- b) Der volle Jahresurlaub beträgt für Redakteurinnen und Redakteure, die nach dem 30. Juni 2014 ein Arbeitsverhältnis mit einem Verlag begründen, unabhängig vom Lebensjahr 30 Urlaubstage.

3. a) Urlaubstage sind alle Arbeitstage, wobei die Urlaubswoche mit fünf Urlaubstagen anzusetzen ist.
b) Gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.
4. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Stichtag für das Lebensjahr ist der 1. Januar.
5. Der Urlaub muss innerhalb des laufenden Urlaubsjahres, spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres gewährt und genommen werden, und zwar grundsätzlich zusammenhängend. Er kann aus betrieblichen Gründen in höchstens zwei Abschnitte geteilt werden, auch auf Wunsch der Redakteurin/des Redakteurs ist eine Teilung möglich, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
6. Für Wartezeiten und Teilurlaub gelten die §§ 4 bis 6 des Bundesurlaubsgesetzes.
7. Erkrankt eine Redakteurin/ein Redakteur während des Urlaubs, wird die Krankheitsdauer nicht auf den Urlaub angerechnet, soweit die Erkrankung durch ein ärztliches Attest nachgewiesen wird. Der Zeitpunkt der Urlaubsgewährung für die Ausfallzeit ist zu vereinbaren.
8. Zeiten der Gesundheitsförderung (§ 5 Abs. 2 Sätze 2 und 3) dürfen auf den Urlaub nicht angerechnet werden, solange ein Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge besteht. Vorsorgekuren können auf den Urlaub angerechnet werden, wenn durch die Kur die übliche Gestaltung des Erholungsurlaubes nicht erheblich beeinträchtigt wird und keine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt ist; dies gilt nicht für die Dauer des gesetzlichen Mindesturlaubes.
9. Muss der Urlaub aus dienstlichen Gründen teilweise oder ganz aufgeschoben oder abgebrochen werden, trägt der Verlag die dadurch erforderlich gewordenen Mehrkosten.
10. Die Redakteurin/der Redakteur hat Anspruch auf bezahlte Freistellung in folgenden Fällen:
 - a) bei Umzug auf dienstliche Veranlassung: 2 Arbeitstage;
 - b) bei Eheschließung der Redakteurin/des Redakteurs, bei Niederkunft der Ehefrau, bei Todesfällen in der Familie (Ehegatten, Kinder, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister); dabei sind eingetragene Lebenspartnerschaften gleichgestellt: 2 Arbeitstage;
 - c) zur Wahrnehmung und Erfüllung ehrenamtlicher Aufgaben im Berufsverband für die Dauer der unumgänglichen Abwesenheit.
11. Soweit gesetzliche Bestimmungen günstigere Regelungen im Einzelfall zwingend festlegen, sind sie anzuwenden.

§ 10 - Urlaubsgeld

1. a) Redakteurinnen/Redakteure erhalten ein Urlaubsgeld. Es beträgt für das volle Urlaubsjahr im Jahr 2014 80 %, in 2015 77,5 %, in 2016 75 %, in 2017 72,5 %, in 2018 70 % und ab 2019 67,5 % eines Monatsgehalts (§ 3), unabhängig von der Dauer des Jahresurlaubs. Für Redakteurinnen/Redakteure in den Bundesländern Bremen und Niedersachsen beträgt das genannte Urlaubsgeld bereits ab 2015 67,5% eines Monatsgehalmtes (§ 3).
- b) Redakteurinnen und Redakteure, die nach dem 30. Juni 2014 erstmals ein Arbeitsverhältnis als Redakteurin oder Redakteur in einem Zeitungsverlag begründen, erhalten abweichend von 1. a) ab 2014 ein Urlaubsgeld in Höhe von 67,5 %.
- c) Wer im Laufe des Kalenderjahres eintritt oder ausscheidet, erhält für jeden Monat Verlagszugehörigkeit im Kalenderjahr ein Zwölftel des Urlaubsgeldes.
2. Das Urlaubsgeld wird berechnet:
 - a) Bei Redakteurinnen/Redakteuren vom Bruttogehalt einschließlich übertariflicher Zulagen und Leistungszulagen (Effektivgehalt),
 - b) bei Volontärinnen/Volontären vom effektiven Monatsentgelt.
 - c) Maßgebend ist das Gehalt im letzten Monat vor Urlaubsantritt.
3. Gratifikationen und sonstige über das Effektivgehalt hinausgehende Zahlungen (Spesenpauschalen usw.) bleiben bei der Berechnung des Urlaubsgeldes außer Ansatz.
4. Das Urlaubsgeld ist vor Urlaubsantritt fällig; es wird in einer Summe ausgezahlt. Bei Urlaubsteilung ist der Zeitpunkt der Auszahlung zwischen Verlag und Redakteurin/Redakteur zu vereinbaren.

§ 11 - Altersversorgung

Die Altersversorgung der Redakteurinnen/Redakteure ist in einem gesonderten Vertrag geregelt, der nicht für Volontärinnen/Volontäre gilt.

§ 12 - Nebentätigkeit

1. Die Redakteurin/der Redakteur darf eine Nebentätigkeit nur ausüben, wenn sie den berechtigten Interessen des Verlages nicht abträglich ist.
2. Eine journalistische oder redaktionelle Nebentätigkeit ist, abgesehen von gelegentlichen Einzelfällen, dem Verlag mitzuteilen. Die Ausübung einer regelmäßigen journalistischen oder redaktionellen Nebentätigkeit bedarf der ausdrücklichen Einwilligung des Verlages.

3. Die Redakteurin/der Redakteur bedarf zur anderweitigen Verarbeitung, Verwertung und Weitergabe der ihr/ihm bei ihrer/seiner Tätigkeit für den Verlag bekannt gewordenen Nachrichten und Unterlagen der Einwilligung des Verlages.

§ 13 - Kündigungsfrist

1. Die Kündigungsfrist beträgt beiderseits mindestens sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres.

Nach Ablauf von drei Jahren im gleichen Verlag (Verlagsdienstjahren) beträgt die Kündigungsfrist

mindestens 3 Monate

nach Ablauf von 8 Verlagsdienstjahren mindestens 4 Monate

nach Ablauf von 10 Verlagsdienstjahren mindestens 6 Monate

nach Ablauf von 25 Verlagsdienstjahren mindestens 8 Monate

jeweils beiderseits und zum Ende eines Kalendervierteljahres.

Günstigere Kündigungsfristen in betrieblichen Regelungen bleiben davon unberührt.

2. Als Verlagsdienstjahre gelten die Dienstjahre als Redakteurin/Redakteur im gleichen Verlag, doch werden je drei Dienstjahre als Redakteurin/Redakteur in anderen Verlagen als ein Verlagsdienstjahr angerechnet.

Die Dienstjahre werden unter Ausschluss der Ausbildungszeit, aber unter Einrechnung der Jahre der Wehrdienstzeiten (Zeiten des zivilen Ersatzdienstes) nach vorangegangener Berufszugehörigkeit berechnet. Als Tätigkeit im gleichen Verlag ist auch die Tätigkeit bei Rechtsvorgängern anzusehen.

3. Die Jahre, in denen Redakteurinnen/Redakteuren nach vorausgegangener Berufszugehörigkeit infolge politischer Maßnahmen in der Zeit vom 8. Mai 1945 bis 9. November 1989 im Gebiet der ehemaligen DDR die Ausübung ihres Berufs als politisch, religiös oder rassistisch Verfolgten untersagt war, werden als Dienstjahre angerechnet. Bei Rückkehr in den gleichen Verlag gelten diese Jahre als Verlagsdienstjahre, sonst als Dienstjahre.

4. Der Vertrag kann von jedem Teil ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Als wichtiger Grund gelten insbesondere grobe Verstöße gegen die vereinbarten Richtlinien (§ 2 Abs. 2 Buchst. c).

5. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Der Redakteurin/dem Redakteur ist auf Verlangen der Kündigungsgrund unverzüglich anzugeben. Entsprechendes gilt für den Auflösungsvertrag. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Einvernehmen kann jeder Vertragspartner verlangen, dass die Bedingungen schriftlich festgehalten werden.

6. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, drei Monate nach Ablauf des Monats, in dem die Redakteurin/der Redakteur die ungekürzte Regelaltersrente beziehen kann. Wenn aus Gründen, die nicht in der Person der/des

Beschäftigten liegen, die Wartezeit oder die Voraussetzungen für die Anrechnung von Ausfall- und/oder Ersatzzeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Bezug der ungekürzten Regelaltersrente nicht erfüllt sind, müssen auf Verlangen der Redakteurin/des Redakteurs Anschlussverträge von höchstens zwei Jahren geschlossen werden, sofern damit die Voraussetzungen für den Bezug der ungekürzten Regelaltersrente bzw. für die Anrechnung der Ausfall- und/oder Ersatzzeiten erfüllt werden.

7. Nach ausgesprochener Kündigung kann der Verlag die Redakteurin/den Redakteur beurlauben.
8. Die Absätze 1 bis 7 gelten nicht für Volontärinnen/Volontäre.

§ 14 - Ausscheiden aus besonderem Anlass

1. Ändert die Verlegerin/der Verleger die grundsätzliche Haltung der Zeitung, so ist die Redakteurin/der Redakteur, der/dem unter den veränderten Verhältnissen die Fortsetzung ihrer/seiner Tätigkeit billigerweise nicht zugemutet werden kann, berechtigt, ihre/seine Tätigkeit binnen eines Monats, nachdem sie/er von dieser Änderung Kenntnis erhalten hat oder den Umständen nach erlangt haben müsste, aufzugeben. Die Redakteurin/der Redakteur behält aber den Anspruch auf Fortzahlung der vertraglichen Bezüge bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, jedoch für mindestens sechs Monate. § 615 BGB findet entsprechende Anwendung.
2. Mit Ablauf der in Abs. 1 Satz 1 vorgesehenen Frist erlischt das Recht zur Aufgabe der Tätigkeit.

§ 15 - Veräußerung des Unternehmens oder eines Verlagsobjekts

1. Im Falle der Veräußerung des Verlagsunternehmens oder eines Betriebsteils gilt § 613 a BGB.
2. Bei der Veräußerung eines Verlagsobjektes findet § 613 a BGB entsprechende Anwendung. Das gleiche gilt bei der Veräußerung von Teilaufgaben, für die die Redakteurin/der Redakteur ausschließlich oder überwiegend tätig ist.

§ 16 - Kündigung bei Kooperation und Konzentration

Die Leistungen der Verlegerinnen/Verleger zur Abwendung sozialer Härten bei Maßnahmen von Kooperation und Konzentration sind in einem Anhang zu diesem Tarifvertrag geregelt, der nicht für Volontärinnen/Volontäre gilt.

Dieser Anhang ist unbeschadet der darin enthaltenen besonderen Bestimmungen über seine Geltungsdauer Bestandteil dieses Tarifvertrages.

§ 17 - Urheberrecht

1. Umfang der Urheberrechtsübertragung

Die Redakteurin/der Redakteur räumt dem Verlag das ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Recht ein, Urheberrechte und verwandte Schutzrechte i. S. des Urheberrechtsgesetzes, die sie/er in der Erfüllung ihrer/seiner vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis erworben hat, vom Zeitpunkt der Rechtsentstehung an zu nutzen. Die Einräumung umfasst die Befugnis des Verlages, die Rechte im In- und Ausland in körperlicher Form zu nutzen und in unkörperlicher Form öffentlich wiederzugeben. Dies gilt insbesondere in Printmedien, Film, Rundfunk und/oder digitalen Medien [Telekommunikations- und Datendienste, z. B. Online-Dienste sowie Datenbanken und elektronische Trägermedien (z. B. magnetische, optische, magneto-optische und elektronische Trägermedien wie CD-ROM und Disketten)] ungeachtet der Übertragungs- und Trägertechniken.

Die Einräumung erstreckt sich auf:

- a) - das Vervielfältigungsrecht gem. § 16 UrhG,
 - das Verbreitungsrecht gem. § 17 UrhG,
 - das Vorführungsrecht gem. § 19 Abs. 4 UrhG,
 - das Recht der öffentlichen Zugänglichmachung gem. § 19 a UrhG,
 - das Senderecht gem. § 20 UrhG,
 - das Recht der Wiedergabe von Funksendungen gem. § 22 UrhG,
- b) - das Recht zur Bearbeitung und Umgestaltung gem. § 23 UrhG,
 - das Recht zur Verfilmung und Wiederverfilmung gem. §§ 88, 94, 95 UrhG,
- c) - diese Rechte an Lichtbildern gem. § 72 UrhG.

Der Redakteurin/dem Redakteur bleiben ihre/seine von urheberrechtlichen Verwertungsgesellschaften wahrgenommenen Zweitverwertungsrechte und Vergütungsansprüche nach §§ 21, 22, 26, 27, 45 a, 49, 52 a, 53, 54, 54 a UrhG vorbehalten. Vereinbarungen zwischen Verlagen, Verlagszusammenschlüssen und Verwertungsgesellschaften werden hierdurch nicht berührt.

2. Urheberpersönlichkeitsrechte

Die Urheberpersönlichkeitsrechte der Redakteurin/des Redakteurs an ihren/seinen Beiträgen bleiben unberührt, insbesondere das Recht, Entstellungen, andere Beeinträchtigungen oder Nutzungen zu verbieten, die geeignet sind, ihre/seine berechtigten geistigen oder persönlichen Interessen am Beitrag zu gefährden.

3. Übertragung der Nutzungsrechte durch den Verlag auf Dritte

Die Redakteurin/der Redakteur räumt dem Verlag das Recht ein, die in Abs. 1 genannten Rechte auch durch Dritte unter Übertragung der entsprechenden Nutzungsrechte im In- und Ausland nutzen zu lassen.

4. Nutzung des Urheberrechts durch die Redakteurin/den Redakteur

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf die Redakteurin/der Redakteur über ihre/seine Beiträge ohne Einwilligung des Verlages weiterverfügen, wenn seit dem Erscheinen mindestens ein Jahr vergangen ist. Die Nutzungsrechte an Bildbeiträgen bleiben unbeschadet der persönlichkeitsrechtlichen Befugnisse der Redakteurin/des Redakteurs unbefristet und ausschließlich beim Verlag, sofern im Einzelfall nichts anderes vereinbart ist.

5. Rückrufsrecht

Übt der Verlag das Recht gem. Abs. 1, 3 nicht oder nur unzureichend aus und werden dadurch berechnigte Interessen der Redakteurin/des Redakteurs erheblich verletzt, so kann diese/dieser das Nutzungsrecht frühestens sechs Monate nach Ablieferung des Textbeitrages zurückrufen. Dies gilt nicht, wenn die Nichtausübung oder die unzureichende Ausübung überwiegend auf Umständen beruht, deren Behebung der Redakteurin/dem Redakteur zuzumuten ist.

Der Rückruf kann erst erklärt werden, nachdem die Redakteurin/der Redakteur dem Verlag unter Ankündigung des Rückrufs eine angemessene Frist, die nicht mehr als drei Monate zu betragen braucht, zur Ausübung der Rechte gem. Abs. 1, 3 bestimmt hat.

Der Bestimmung der Frist bedarf es nicht, wenn die Ausübung der Rechte gem. Abs. 1, 3 dem Verlag unmöglich ist oder von ihm verweigert wird, oder wenn durch die Gewährung einer Frist überwiegende Interessen der Redakteurin/des Redakteurs gefährdet werden.

Dem Verlag verbleibt stets ein einfaches Nutzungsrecht.

Die Redakteurin/der Redakteur darf nach erfolgtem Rückruf ihre/seine Rechte nur verwerten, wenn dies den berechtigten Interessen des Verlages nicht abträglich ist.

6. Vergütungsregelung

Die Nutzung der nach Abs. 1 eingeräumten Rechte in Objekten (einschließlich ihrer digitalen Ausgaben)*, für die die Redakteurin/der Redakteur nach Maßgabe ihres/seines Arbeitsvertrages tätig ist, erfolgt vergütungsfrei, ebenso die Nutzung des Archivs/der Datenbanken für interne Zwecke des Verlages, verbundener Unternehmen und kooperierender Verlage oder zum persönlichen Gebrauch Dritter.

Bei weitergehender Nutzung hat die Redakteurin/der Redakteur auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine zusätzliche angemessene Vergütung in den nachfolgend aufgeführten Fällen:

- a) für die öffentliche Wiedergabe der Beiträge in unkörperlicher Form mit Ausnahme der Werbung für den Verlag,
- b) für die Übertragung von Nutzungsrechten an Dritte gem. Abs. 3 mit Ausnahme

- von Nutzungen innerhalb einer Redaktionsgemeinschaft,
 - bei Mantellieferung und sonstiger vergleichbarer redaktioneller Zusammenarbeit (z. B. regelmäßige Lieferung von Teilen von Tageszeitungen wie Wirtschaftsteil, Wochenendbeilage),
- c) für die Nutzung der Textbeiträge der Redakteurin/des Redakteurs in anderen Objekten desselben Verlages, auf die sich der Anstellungsvertrag nicht erstreckt, einschließlich der Nutzung in Buchform,
- d) für die Nutzung von Bildbeiträgen in Buchform zu Verkaufszwecken.

Als angemessen gilt eine Vergütung von mindestens 40 Prozent des aus der Verwertung erzielten, hilfsweise des üblicherweise erzielbaren, um Aufwand und Mehrwertsteuer verminderten Nettoerlöses. Zum Aufwand rechnen die direkten Herstellungs-, Marketing- und Vertriebskosten. Die Vergütung für die Nutzung der Rechte der Redakteurin/des Redakteurs ist durch Einzelabrechnung oder durch eine Monatspauschale möglich.

Für die Pauschalierung bestehen folgende Voraussetzungen:

- aa) Die Pauschale ist jeweils gesondert im Anstellungsvertrag auszuweisen (§ 2 Abs. 2 b).
- bb) Ihre Höhe muss mindestens der durchschnittlichen jährlichen Vergütung im Wege der Einzelabrechnung entsprechen.

Auf Verlangen der Redakteurin/des Redakteurs oder des Verlags ist die Angemessenheit der Pauschale nach Ablauf des Bemessungszeitraums zu überprüfen und ggf. neu festzusetzen.

*** Protokollnotiz zum Begriff "digitale Ausgabe":**

"Digitale Ausgabe ist jeder Dienst oder Teil eines Dienstes, dessen Inhalt in der ursprünglichen oder elektronisch aufbereiteten Fassung für titelidentische oder der Tageszeitung redaktionell zuzuordnende Angebote bestimmt ist."

§ 18 - Anspruchsverfolgung und Schlichtung

1. Mit Ausnahme der Regelung für den Urlaub (§ 9 Abs. 5) und für die Altersversorgung (§11) sind nicht erfüllte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb dreier Monate nach Fälligkeit geltend zu machen. Lehnt eine Partei die Erfüllung des geltend gemachten Anspruchs schriftlich ab, so muss dieser innerhalb eines halben Jahres nach Fälligkeit gerichtlich geltend gemacht werden. Bei späterer Geltendmachung als nach Satz 1 und Satz 2 kann die Erfüllung verweigert werden.
2. Wird die schriftliche Ablehnung (Abs. 1 Satz 1) nicht erteilt, kann die/der Anspruchsberechtigte klagen, auch wenn die Halbjahresfrist verstrichen ist. Wird der geltend gemachte Anspruch nach Ablauf eines halben Jahres nach Fälligkeit abgelehnt, so kann die/der Anspruchsberechtigte innerhalb von drei Monaten nach Zugang der schriftlichen Ablehnung klagen. Erklärt die/der Anspruchsverpflichtete die schriftliche Ablehnung so kurz vor Ablauf der Halbjahresfrist, dass die/der Anspruchsberechtigte nicht mehr innerhalb derselben klagen kann, so kann sich die/der Anspruchsverpflichtete nicht auf

den Fristablauf berufen, wenn die/der Anspruchsberechtigte innerhalb von drei Wochen nach Empfang der schriftlichen Ablehnung Klage erhebt.

3. Vergütungsansprüche, die während eines Kündigungsrechtsstreits fällig werden und von seinem Ausgang abhängen, sind innerhalb von drei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Rechtsstreits geltend zu machen.
4. Zur Begutachtung von Streitfällen über den persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (§ 1) wird von den Bundesverbänden der Tarifpartner eine Schiedsgutachterstelle eingerichtet. Diese besteht aus je vier Vertreterinnen/Vertretern der Verlegerinnen/Verleger und der Redakteurinnen/Redakteure. Durch ihre Anrufung wird die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gem. §§ 2 und 101 Arbeitsgerichtsgesetz nicht berührt.

§ 19 - Schluss- und Übergangsbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2014 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31.12.2018, danach jeweils zum Jahresende gekündigt werden. *

Berlin, den 24. April 2014

Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e.V.

gez. Helmut Heinen
gez. Georg Wallraf
gez. Dr. Sonja Boss

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

gez. Michael Konken
gez. Karl-Josef Döhring

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand – Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di

gez. Frank Werneke
gez. Matthias von Fintel

* Der BDZV hat sich in der Tarifrunde 2018 verpflichtet, nicht vor dem 31.12.2020 zu kündigen. Der DJV hat sich verpflichtet, eine Kündigung mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende als ordnungsgemäße Kündigung zu akzeptieren.

Anhang

zum Manteltarifvertrag für Redakteure/Redakteurinnen an Tageszeitungen:

Tarifvertrag über die Abwendung sozialer Härten bei Maßnahmen von Kooperation und Konzentration von Tageszeitungen

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Wegfall redaktioneller Einheiten - Maßnahme

1. Voraussetzung für die Anwendung dieses Anhangs zum Tarifvertrag ist, dass eine redaktionelle Einheit infolge einer Maßnahme wegfällt.
2. Redaktionelle Einheit ist jede Redaktion oder Teilredaktion, welche die Hauptausgabe oder eine Teilausgabe einer Zeitung betreut.
3. Eine Maßnahme im Sinne dieses Tarifvertrages liegt vor
 - a) beim Zusammenwirken von Verlagen,
 - b) bei Handeln eines Verlages auf Veranlassung eines anderen Verlages.
4. Als Maßnahme im Sinne dieses Tarifvertrages gilt es auch, wenn ein Ressort (§ 2 VI Abs. 2 Sätze 1 und 2 des Gehaltstarifvertrages für Redakteure/Redakteurinnen an Tageszeitungen in der Fassung vom 16. Januar 1968) deshalb wegfällt, weil
 - a) mehrere Verlage redaktionelle Teile der Zeitung gemeinsam herstellen lassen,
 - b) ein Verlag redaktionelle Teile durch Fremdbezug von einem anderen Verlag oder einen Zusammenschluss von Verlagen ersetzt.
5. Der Wegfall einer redaktionellen Einheit ist gegeben, wenn die Maßnahme zur Folge hat, dass eine redaktionelle Einheit als solche nicht mehr benötigt wird. Entsprechendes gilt für den Wegfall eines Ressorts im Sinne des Abs. 4.
6. Der Wegfall einer redaktionellen Einheit oder eines Ressorts liegt nicht vor, wenn die personelle Besetzung einer redaktionellen Einheit oder eines Ressorts (z.B. aus Gründen der Einsparung) vermindert wird.

§ 2

Maßnahmebedingte Kündigung

1. Die Rechtsfolgen dieses Tarifvertrages werden ausgelöst durch eine Kündigung eines Verlages, die durch eine Maßnahme (§ 1) bedingt ist (maßnahmebedingte Kündigung).
2. Bei einer Kündigung des Verlags innerhalb von drei Monaten vor und sechs Monaten nach dem Wirksamwerden der Maßnahme (§ 1) wird vermutet, dass sie maßnahmebedingt ist. Dem Verlag steht der Gegenbeweis offen.

II. Leistungen der Verlage

§ 3

Verpflichteter Verlag

Verpflichteter Verlag für die Leistungen nach diesem Anhang zum Tarifvertrag ist der kündigende Verlag. Gesamtschuldnerisch verpflichtet sind neben ihm

- a) beim Übergang einer Zeitung oder einer Ausgabe von einem Verlag (Erstverlag) auf den anderen:

der andere Verlag (Zweitverlag), wenn dieser sich geweigert hat, die Redakteure/Redakteurinnen der von der Maßnahme betroffenen redaktionellen Einheit in seinem/ihren Verlag weiter zu beschäftigen;

- b) bei der Zusammenlegung der Zeitungen oder von Ausgaben zweier oder mehrerer Verlage:

der oder die an der Maßnahme beteiligte(n) Verlag(e).

§ 4

Beschränkung der Leistungspflicht

1. Verpflichtungen nach diesem Anhang zum Tarifvertrag bestehen nicht, wenn der Zweitverlag (§ 3 Buchst. a) oder ein beteiligter Verlag (§ 3 Buchst. b) das Arbeitsverhältnis zu im ganzen gleichen und zumutbaren Bedingungen fortzusetzen bereit ist. § 11 bleibt unberührt.
2. Eine Pflicht zur Leistung besteht nicht für denjenigen Verlag, der nachweist, dass die Maßnahme (§ 1) zur Beseitigung oder Minderung eines nicht nur vorübergehenden Verlustes führt oder beiträgt, welcher seinen/ihren Grund in der Zeitung oder Ausgabe hat, auf welche sich diese Maßnahme bezieht. Der Nachweis kann durch das Attest eines zur Berufsverschwiegenheit gesetzlich verpflichteten Sachverständigen geführt werden; sofern sich Verlag und Redakteur/Redakteurin auf die Person des Sachverständigen nicht einigen können, soll die für den Verlag zuständige Industrie- und Handelskammer um seine/ihre Bestellung gebeten werden.

A) Übergangshilfe

§ 5

Höhe der Übergangshilfe, Fälligkeit

1. Bei einer maßnahmebedingten Kündigung hat der/die betroffene Redakteur/Redakteurin Anspruch auf eine Übergangshilfe. Diese beträgt nach der Zahl der vollendeten Jahre der Betriebszugehörigkeit und des Lebensalters:

Dauer der Betriebszugehörigkeit	Lebensalter			
	45 bis 49	50 bis 54	55 bis 59	60 bis 64

Übergangshilfe = Monatsgehälter

10 bis 14 Jahre	1,5	2	2,5	3
15 bis 19 Jahre	2,5	3	3,5	4
20 bis 24 Jahre	3,5	4	4,5	5
25 Jahre und mehr	4,5	5	5,5	6

Für die Feststellung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit ist der 1. Januar maßgebend.

2. Die Übergangshilfe beschränkt sich auf 3 Monatsgehälter, wenn ein verpflichteter Verlag (§ 3) dem Berechtigten bis zur Beendigung seines/ihres Arbeitsverhältnisses eine Beschäftigung mit im ganzen gleichen und zumutbaren Bedingungen verschafft, angeboten oder nachgewiesen hat, bevor der Redakteur/die Redakteurin selbst eine neue Anstellung gefunden hat.
3. Die Übergangshilfe ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.
4. Anspruch auf Übergangshilfe besteht nicht, wenn der Redakteur/die Redakteurin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 65. Lebensjahr vollendet hatte. Bei späterer Vollendung des 65. Lebensjahres beschränkt sich die Übergangshilfe auf so viele Monatsgehälter, wie volle oder angefangene Monate bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgen. Für Redakteurinnen gilt anstelle des 65. Lebensjahres das 60. Lebensjahr.

§ 6 Wegfall des Anspruchs

1. Der Anspruch auf Übergangshilfe entfällt, wenn der Redakteur/die Redakteurin Klage nach §§ 4 ff des Kündigungsschutzgesetzes erhebt. Dies gilt nicht, wenn die Klage allein darauf gestützt wird, dass die Kündigung auf einem Auswahlfehler (§ 1 Abs. 3 KSchG) beruht.
2. Wusste der Redakteur/die Redakteurin bei Erhebung der Klage nicht, dass es sich um eine maßnahmebedingte Kündigung handelt, so entfällt der Anspruch auf Übergangshilfe soweit, als dem Redakteur/der Redakteurin eine Abfindung nach §§ 9, 10 des Kündigungsschutzgesetzes zugesprochen wurde. Das gleiche gilt im Falle des Abs. 1 S. 2.

B) Ausfalleistungen zur Sicherung der Altersversorgung

§ 7 Anspruchsberechtigung

Ein von einer maßnahmebedingten Kündigung (§ 2) betroffene/r Redakteur/Redakteurin, welcher im Zeitpunkt der Kündigung das 55. Lebensjahr vollendet hatte, hat Anspruch auf Ausfalleistungen zur Sicherung seiner/ihrer Altersversorgung nach Maßgabe dieses Unterabschnittes.

§ 8 Ausfalleistung bei Arbeitslosigkeit

1. Beginnend mit dem Monat nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind zugunsten des/der gekündigten Redakteurs/Redakteurin (§ 7) vom Verpflichteten (§§ 3, 4) die bisherigen Arbeitgeberanteile zur Versicherung über das Versorgungswerk der Presse GmbH (§ 11 des Tarifvertrages über die Altersversorgung für Redakteure/Redakteurinnen an Tageszeitungen - RedAVTV - in der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltenden Fassung) weiter zu entrichten.
2. Entsprechendes gilt bezüglich des Zusatzbeitrags nach § 15 RedAVTV.
3. Die Leistungspflichten nach Abs. 1 und 2 entfallen, wenn der Redakteur/die Redakteurin ohne Zustimmung des Versorgungswerks der Presse GmbH über den Versicherungsvertrag (§ 2 RedAVTV) durch Kündigung, Beleihung, Abtretung oder Verpfändung verfügt. Die Zustimmung soll nur in Fällen der verschuldeten Not oder zum Zweck der Zukunftssicherung erteilt werden; für Kündigungen ist sie nicht zulässig. Satz 1 gilt auch während einer Pfändung der Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag oder der Ansprüche auf die Ausfalleistung, falls nicht das Versorgungswerk der Presse GmbH erklärt, dass sie eine Verfügung über den Versicherungsvertrag zugunsten des Pfändungsgläubigers nach Satz 2 hätte zustimmen können.
4. Die Leistungspflichten enden

III. Schlussbestimmung

§ 14

Gemeinsame und erläuternde Bestimmungen

1. Eine redaktionelle Einheit (§ 1) ist auch dann gegeben, wenn ein/e einziger Redakteur/Redakteurin (Alleinredakteur/Alleinredakteurin) für eine selbstständige Zeitung oder für eine Teilausgabe tätig ist.
2. Eine Teilausgabe (§ 1 Abs. 2) ist eine Ausgabe, die sich inhaltlich von der Hauptausgabe oder den übrigen Ausgaben unterscheidet.
3. Ein Zusammenwirken von Verlagen (§ 1 Abs. 3 Buchst. a) kann auch dann vorliegen, wenn eine entsprechende ausdrückliche Absprache fehlt.
4. Im ganzen gleiche Bedingungen im Sinne der §§ 4 Abs. 1 und 5 Abs. 2 sind gegeben, wenn der Redakteur/die Redakteurin im neuen Arbeitsverhältnis die gleichen Bedingungen bezüglich der letzten regelmäßigen Bezüge, der Betriebszugehörigkeit, der Berufs- und Verlagsdienstjahre, des Jahresurlaubs und der sonstigen tariflichen Regelungen zugestanden erhält.
5. § 4 Abs. 2 gilt auch für Veräußerungsfälle.
6. Hatte der Redakteur bei der Einstellung seine/ihre Tätigkeit am Jahresbeginn aufzunehmen, so ist das erste Jahr der Betriebszugehörigkeit am folgenden Jahresbeginn auch dann vollendet (§ 5 Abs. 1), wenn der erste betriebliche Arbeitstag nicht der erste Januar war.
7. Ist der Redakteur am ersten eines Monats geboren, so gilt der Geburtsmonat als angefangen im Sinne des § 5 Abs. 4.
8. Eine neue sozialversicherungspflichtige Tätigkeit (§§ 8 Abs. 4 Buchst. d) und e), 9 Abs. 1) ist auch eine Tätigkeit, die nicht der Versicherungspflicht im Sinne der §§ 1 ff. RedAVTV unterliegt.
9. Befristete Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 9 Abs. 5 sind Arbeitsverhältnisse zur Probe oder zur Aushilfe.
10. Die §§ 12, 13 Abs. 2, 14, 15, 17 bis 20 RedAVTV gelten für diesen Anhang zum Tarifvertrag entsprechend.
11. § 613 a BGB bleibt zugunsten der Redakteure/Redakteurinnen unberührt.

§ 15
Geltungsdauer

Dieser Anhang kann abweichend von § 19 Abs. 1 S. 2 des Manteltarifvertrages nur mit einer Frist von 12 Monaten und erstmals zum 31. Dezember 1972 gekündigt werden.

Frankfurt am Main, 10. September 1968

Bundesverband Deutscher
Zeitungsverleger e.V.

gez. Dr. H. Girardet
gez. Otto W. Bechtle

Deutscher Journalisten-Verband e.V.

gez. H. Brandt

IG Druck und Papier
Hauptvorstand

gez. Werner Schmidt

Deutsche
Angestellten-Gewerkschaft

gez. H. Crous
gez. v. Selle