

Manteltarifvertrag für Redakteurinnen/Redakteure an Zeitschriften

zwischen

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

Verband der Zeitschriftenverlage in Bayern e.V.
Verband der Zeitschriftenverleger Berlin-Brandenburg e.V.
Verband der Zeitschriftenverlage Nord e.V.
Verband der Zeitschriftenverlage Niedersachsen-Bremen e.V.
Verein der Zeitschriftenverlage in Nordrhein-Westfalen e.V.
Südwestdeutscher Zeitschriftenverleger-Verband e.V.
Verband der Zeitschriftenverlage in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen e.V.

einerseits

und

Deutschen Journalisten-Verband e.V.
- Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten –
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

andererseits

wird der folgende Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag gilt

- räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- fachlich: für alle Verlage, die Zeitschriften allgemeiner, fachlicher oder konfessioneller Art herausgeben.
- persönlich: für alle hauptberuflich festangestellten Redakteurinnen/Redakteure (Wort und Bild).

Redakteurin/Redakteur ist, wer - nicht nur zum Zweck der Vorbereitung auf diesen Beruf (gleichgültig in welchem

Rechtsverhältnis) - überwiegend an der Erstellung des redaktionellen Teils 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 zum redaktionellen Inhalt der Zeitschrift beiträgt und/oder
3. die Gestaltung des redaktionellen Teils der Zeitschrift (insbesondere die Anordnung des Textes und der Bilder) journalistisch plant und bestimmt und/oder
4. diese Tätigkeit in der Funktion einer/eines Chefin/Chefs vom Dienst, einer/eines geschäftsführenden Redakteurin/Redakteurs oder einer/eines Schlußredakteurin/Schlußredakteurs koordiniert.

Protokollnotiz zu Ziff. 1 und 2:

Archivarinnen/Archivare und Dokumentarinnen/Dokumentare sind Redakteurinnen/Redakteure, sofern Sie die Voraussetzungen des § 1, insbesondere auch die Ziff. 1 und/oder Ziff. 2 erfüllen. Fachberaterinnen/Fachberater und vergleichbare Funktionen (z.B. Testerinnen/Tester), die die Ziffern 1 und 2 nicht erfüllen, sind keine Redakteure.

Eingeschlossen sind die im Ausland für inländische Verlage tätigen Redakteurinnen/Redakteure.

2. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten mit Ausnahme von § 2 auch für Redaktionsvolontärinnen/Redaktionsvolontäre. Mit ihnen ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abzuschließen, § 3 gilt entsprechend.

1. Verlag und Redakteurin/Redakteur haben Anspruch auf einen schriftlichen Anstellungsvertrag. Ergänzungen und Änderungen des Anstellungsvertrags sind schriftlich zu vereinbaren.
2. Im Anstellungsvertrag sind insbesondere festzulegen:
 - a) der Zeitpunkt des Vertragsbeginns,
 - b) das Grund- bzw. Tarifgehalt, die Gehaltsgruppe, etwaige Zulagen und Pauschalen, die beide der Art nach zu bezeichnen sind, die Gesamtsumme der Bezüge ist auszuweisen,
 - c) Zeitschrift, Arbeitsgebiet und Beschäftigungsort,
 - d) die Art und Weise der Erstattung etwaiger Dienstaufwendungen,
 - e) die Verpflichtung der/des Redakteurin/Redakteurs auf Einhaltung der von der Verlegerin/vom Verleger/Herausgeberin/Herausgeber festgelegten Grundsätze, Aufgaben oder Zielsetzungen der Zeitschrift.
3. Die Verpflichtung der/des Redakteurin/Redakteurs kann durch schriftliche Vereinbarung auf mehrere Zeitschriften oder andere Verlagswerke des gleichen Verlags und/oder auf andere Beschäftigungsorte erstreckt werden.
4. Der Abschluß von Anstellungsverträgen mit mehr als einem Verlag bedarf der Einwilligung aller Beteiligten.
5. Eine Probezeit bedarf einer besonderen Vereinbarung. Die Probezeit darf sechs Monate nicht überschreiten. Innerhalb der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beiderseits mit Monatsfrist zum Schluß eines Kalendermonats gekündigt werden.

§ 3 Bezüge

1. Der/dem Redakteurin/Redakteur muß ein festes Gehalt gezahlt werden.
2. Das Gehalt ist spätestens am Letzten eines Monats fällig.
3. Bei bargeldloser Gehaltszahlung erhält jede/jeder Redakteurin/Redakteur eine pauschale Abgeltung für die Kontoführungsgebühren in Höhe von € 1,28 monatlich. Bereits laufende Leistungen für die Abgeltung von Konto-

führungsgebühren können in Höhe der tariflichen Pauschale auf diese angerechnet werden.

4. Der Verlag ersetzt der/dem Redakteurin/Redakteur unter Beachtung der steuerlichen Vorschriften die Auslagen, die er ausschließlich im Interesse und für die Zwecke des Verlags gemacht hat (Auslagenersatz) sowie die Beträge, die die/der Redakteurin/Redakteur für den Verlag auf dessen Veranlassung hin ausgegeben hat (durchlaufende Posten) soweit die/der Redakteurin/Redakteur dem Verlag die steuerlich erforderlichen Nachweise liefert. Der Ersatz für Unterkunft, Verpflegung und Bewirtung bestimmt sich nach den jeweiligen Verlagsrichtlinien.
5. Verlangt der Verlag von einer/einem Redakteurin/Redakteur regelmäßig die Arbeit mit einer Fotoausrüstung, so stellt grundsätzlich der Verlag diese nach seiner Wahl. Andernfalls erhält die/der Redakteurin/Redakteur für die Nutzung ihrer/seiner eigenen Fotoausrüstung eine monatliche Entschädigung in Höhe von 1/60 der vom Verlag für erforderlich gehaltenen Anschaffungskosten der Ausrüstung, längstens für die Dauer von fünf Jahren. Abweichende Vereinbarungen sind, sofern sie die/den Redakteurin/Redakteur nicht schlechter stellen, zulässig.

§ 4

Tarifliche Jahresleistung

Die/der Redakteurin/Redakteur hat Anspruch auf eine spätestens am 31. Dezember eines jeden Jahres fällige tarifliche Jahresleistung unter den folgenden Voraussetzungen:

1. Die / der Redakteurin / Redakteur erhält eine tarifliche Jahresleistung von 95 % des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen tariflichen Monatsgehalts.
2. Anspruch auf die volle Jahresleistung hat diejenige/derjenige Redakteurin/Redakteur, deren/dessen Anstellungsverhältnis für das ganze laufende Fälligkeitsjahr bestand. Im Falle des Eintritts und/oder Ausscheidens im Laufe des Fälligkeitsjahres erhält die/der Redakteurin/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. Ziffer 2 Satz 3 gilt nicht bei Kündigung 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 unbeschadet entgegenstehender zwingender gesetzlicher Vorschriften 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 Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz. Dies gilt nicht, soweit auf Grund zwingender gesetzlicher Regelungen bei der Berechnung des Durchschnittsentgelts tarifliche Jahresleistungen zu berücksichtigen sind.
5. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung nach dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit (§ 9 Ziff. 1).
6. Die Berechnung der tariflichen Jahresleistung für außertariflich bezahlte Redakteure richtet sich nach dem höchsten Tarifgehalt, bei Redaktionsvolontärinnen / Redaktionsvolontären nach der vereinbarten Ausbildungsvergütung.

§ 5

Vermögenswirksame Leistungen

I. Leistungen und deren Voraussetzungen

1. Der Verlag erbringt für die Anspruchsberechtigten vermögenswirksame Leistungen auf der Grundlage der gesetzlichen Regelungen zur Vermögensbildung.
2.
 - a) Die Anspruchsberechtigten erhalten einen Betrag in Höhe von € 26,59 monatlich bzw. € 319,05 jährlich.
 - b) Die vermögenswirksamen Leistungen bleiben außer Ansatz bei etwaigen Durchschnittsgebhaltsberechnungen.
3.
 - a) Der Anspruch auf die Leistungen entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit. Die Anwartschaft bleibt erhalten bei Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Zeitschriftenverlagsgewerbes, sofern die Unterbrechung nicht mehr als 21 Kalendertage beträgt. Die Betriebszugehörigkeit bemisst sich nach der Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb oder Unternehmen des Zeitschriftenverlagsgewerbes einschließlich der Volontärzeit. Wehr- und Wehersatzdienst auf Grund gesetzlicher Verpflichtung gelten nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, sofern die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer unverzüglich seine Arbeit im gleichen Betrieb wieder aufnimmt.
 - b) Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen besteht für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- oder Volontärverhältnis der/des Anspruchsberechtigten für die Dauer von mindestens 15 Tagen besteht.

Vermögenswirksame Leistungen werden auch erbracht

- aa) bei unverschuldeten Unterbrechungen der Arbeitsleistungen bis zur Dauer von acht Wochen im Kalenderjahr. Soweit diese Unterbrechungen auf Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall beruhen, wird hinsichtlich der Erbringung der vermögenswirksamen Leistungen die Regelung entsprechend angewandt, die gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG bzw. § 616 BGB für die Entgeltfortzahlung gilt (d.h. bei erneuter Erkrankung innerhalb eines Jahres besteht insoweit kein Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen, als es sich um eine Fortsetzungserkrankung handelt und der Zeitraum von insgesamt acht Wochen überschritten wird, es sei denn, zwischen Abschluß der Ersterkrankung und der erneuten Arbeitsunfähigkeit infolge desselben Grundleidens liegt ein Zeitraum von mindestens sechs Monaten).
- bb) bei Unterbrechung der Arbeitsleistung auf eigenen Wunsch des Anspruchsberechtigten bis zur Dauer von vier Wochen zu Bildungs- und Fortbildungszwecken im Kalenderjahr.

Kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen besteht bei

- aa) Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder
 - bb) Arbeitskampfmaßnahmen.
4. a) Im Falle einer vom Anspruchsberechtigten verschuldeten fristlosen Kündigung oder einer unberechtigten und vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Anspruchsberechtigten oder durch ein Ausscheiden in beiderseitigem Einvernehmen erlischt der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die/der Redakteurin/Redakteur hat jedoch Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen in dem Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird, nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis in diesem Monat mindestens 15 Kalendertage bestanden hat. In diesen Fällen wird bei Bruchteilen von Monaten die vermögenswirksame Leistung nach dem Verhältnis der Kalendertage zum vollen Monatsbetrag berechnet.
- b) Die vermögenswirksamen Leistungen nach diesem Tarifvertrag sind jeweils zum Quartalsende abzuführen. Durch Betriebsvereinbarungen können andere Auszahlungszeitpunkte festgelegt werden. In den gesetzlich

vorgesehenen Fällen kann die Auszahlung unmittelbar an den Anspruchsberechtigten erfolgen.

- c) Bei Arbeitsplatzwechsel hat der Verlag dem ausscheidenden Anspruchsberechtigten eine Bescheinigung auszustellen, aus welcher Art und Höhe der im laufenden Kalenderjahr auf Grund dieses Tarifvertrages abgeführten vermögenswirksamen Leistungen hervorgehen. Diese Bescheinigung ist dem neuen Arbeitgeber vorzulegen. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ist in der Höhe ausgeschlossen, in welcher der Anspruchsberechtigte für denselben Zeitraum schon vom früheren Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.

II. Anlagearten und Verfahren

1. Die/der Redakteurin/Redakteur kann hinsichtlich der vermögenswirksamen Leistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zwischen den vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage wählen. Er kann allerdings für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlage-Institut wählen.
2. Der Verlag hat die Anspruchsberechtigten jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn aufzufordern, ihn innerhalb von einem Monat über die Anlageart und das Anlage-Institut unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten. Unterläßt der Verlag die rechtzeitige Aufforderung, so dürfen den Anspruchsberechtigten hieraus keine Nachteile entstehen. Unterrichtet der Anspruchsberechtigte den Verlag nicht fristgerecht, so entfällt der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung, bis der Anspruchsberechtigte dies nachgeholt hat; die vermögenswirksame Leistung wird in diesem Fall erstmals für den auf den Kalendermonat der Unterrichtung folgenden Kalendermonat erbracht.
3. Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barauszahlung ist ausgeschlossen, es sei denn, der Anspruchsberechtigte hat eine Anlageart gewählt, bei welcher nach dem Gesetz eine Barauszahlung erfolgen kann. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist unabdingbar. Der Anspruch des Anspruchsberechtigten gegen den Arbeitgeber auf die in diesem Tarifvertrag vereinbarte vermögenswirksame Leistung erlischt nicht, wenn der Anspruchsberechtigte statt der vermögenswirksamen Leistung eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung annimmt. Der Anspruchsberechtigte ist nicht verpflichtet, die andere Leistung an den Arbeitgeber herauszugeben.
4. Vermögenswirksame Leistungen, die einzelvertraglich oder auf Grund einer Betriebsvereinbarung als zusätzliche Leistungen des Verlags ausgelegt werden, sind auf die vermögenswirksamen Leistungen nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. Dasselbe gilt für die betrieblichen Sozialleistungen gemäß § 10 Abs. 5 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes.

5. Für den Fall, daß der Verlag durch ein Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen für den Anspruchsberechtigten verpflichtet wird, besteht insoweit kein Anspruch aus diesem Tarifvertrag.

III. Unterrichtung der beiderseitigen Organisationsmitglieder

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, daß ihre Mitglieder nach Abschluß des Tarifvertrages über die gesetzlichen Möglichkeiten der Anlage vermögenswirksamer Leistungen umfassend unterrichtet werden sollen. Sie erklären, nichts zu unternehmen, was geeignet sein könnte, dem Grundsatz der freien Wahl der Anlageart gemäß den gesetzlichen Bestimmungen entgegenzuwirken.

§ 6

Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall

1. Der/dem Redakteurin/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 Schonungszeit. Kommt für die Bewilligung weder ein Sozialversicherungsträger noch eine Versorgungsbehörde in Betracht, so steht der Verordnung im Sinne des Satzes 2 ein ärztlicher Nachweis der Erforderlichkeit eines Kur- und Heilverfahrens einschließlich einer notwendigen Schonzeit gleich. Im Streitfall können Verlag und Redakteurin/Redakteur sich auf einen Arzt einigen, der sich zu der Meinungsverschiedenheit gutachtlich äußern soll.
2. Bei längerer Dauer der Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Abs. 1 erhält die/der Redakteurin/Redakteur vom Beginn der siebten Woche an bei einer Betriebszugehörigkeit von
 - a) mehr als 2 Jahren bis zur Dauer von 4 Wochen,
 - b) mehr als 5 Jahren bis zur Dauer von 8 Wochen,
 - c) mehr als 8 Jahren bis zur Dauer von 12 Wochen,
 - d) mehr als 10 Jahren bis zur Dauer von 16 Wochen,
 - e) mehr als 15 Jahren bis zur Dauer von 20 Wochen,
 - f) mehr als 20 Jahren bis zur Dauer von 24 Wochen

- die Woche jeweils zu sieben Kalendertagen - einen Zuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettogehalt (Abs. 3) und der Kassenbarleistung, die die/der Redakteurin/Redakteur aus der gesetzlichen Kranken-, Renten- oder Unfallversicherung oder von der Versorgungsbehörde erhält oder erhalten würde, wenn ihm keine Unterkunft und Verpflegung

während der Betreuungsmaßnahme gewährt wird, und zwar unabhängig davon, ob 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/der Redakteurin/Redakteur hierauf keinen Anspruch hat. Für die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der Zeitpunkt bei Beginn der Erkrankung maßgebend.

3. Nettogehalt im Sinne des Abs. 2 ist das jeweilige Monatsgehalt der/des Redakteurin/Redakteurs einschließlich etwaiger auch im Krankheitsfall fortzahlender 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.
4. Der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge (Abs. 1) wird durch jede neue krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit neu ausgelöst. Wird die/der Redakteurin/Redakteur ab er 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/der Redakteurin/Redakteur jedoch nach sechs Monaten erneut wegen desselben Grundleidens arbeitsunfähig (Abs. 1 Sätze 1 bis 3), so entsteht ein neuer Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge bis zur Dauer von 6 Wochen. Der Anspruch auf Zuschuß (Abs. 2) besteht innerhalb von zwölf Monaten insgesamt nur einmal, und zwar auch bei mehrfacher Arbeitsunfähigkeit. Werden gemäß Satz 1 oder gemäß 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 Zuschußzahlung nach Abs. 2 anzurechnen.
5. Die Zahlung nach den Abs. 1 und 2 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/der Redakteurin/Redakteur das Arbeitsverhältnis aus einem vom Verlag zu vertretenden Grunde kündigt, der die/den Redakteurin/Redakteur zur Kündigung aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung der Kündigungsfrist berechtigt.
6. Wer am 1. Januar 1972 in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stand, aber keinen Anspruch auf Zuschuß zum Krankenversicherungsbeitrag (§ 405 Abs. 1 Satz 2 RVO) hatte, erhält anstelle der Leistungen nach Abs. 2 Bezüge bzw. Zuschüsse gemäß der folgenden Regelung:
 - a) Die/der Redakteurin/Redakteur erhält in den Fällen des Abs. 2a) und b) das volle Gehalt, in den Fällen der c) bis e) für die über 13 Wochen hinausgehende Zeit 90 v.H. des Nettogehaltes (Abs. 3): Hierauf wird ggf. Übergangsgeld angerechnet.

b) Der Zuschuß ist ohne jeden Abzug auszuführen.

§ 7

Leistungen beim Todesfall

1. Im Falle des Todes einer/eines Redakteurin/Redakteurs hat der Verlag an die hinterbliebenen Unterhaltsberechtigten das Gehalt bzw. den Zuschuß gemäß § 6 für den Sterbemonat sowie Sterbegeld für drei Monate zu zahlen. Empfangsberechtigt sind:
 - a) die/der Ehegattin/Ehegatte und eheliche und diesen gleichgestellte Kinder in Höhe des zuletzt gezahlten Monatsgehalts,
 - b) sonstige unterhaltsberechtigten Hinterbliebene in Höhe des Teilbetrages, den die/der Redakteurin/Redakteur für diese vor ihrem/seinem Tode regelmäßig aufgewendet hat.

Das Sterbegeld ist auch dann zu zahlen, wenn zum Zeitpunkt des Todes der/des Redakteurin/Redakteurs kein Anspruch auf Gehalt oder Krankenzuschuß mehr besteht, das Arbeitsverhältnis aber noch bestanden hat. Über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus ist das Sterbegeld dann nicht zu zahlen, wenn die/der Redakteurin/Redakteur das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, ohne durch das Verhalten des Verlages dazu veranlaßt worden zu sein.

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

§ 8

Altersversorgung

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

§ 9

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit für Redakteurinnen/Redakteure beträgt 36 Stunden wöchentlich. Sie ist auf fünf Tage in der Kalenderwoche zu verteilen.
2. Überschreitet die zugewiesene oder nachträglich anerkannte Arbeitszeit die tarifvertraglich vorgeschriebene Arbeitszeit einer Woche, so hat die/der Redakteurin/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/des Redakteurin/Redakteurs acht 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 1/120 des vereinbarten Bruttomonatsgehaltes.

Bei Redakteurinnen/Redakteuren im Sinne des § 2, 3 b) GTV gilt eventuelle Mehrarbeit als abgegolten.

3. Für Tage, an denen die/der Redakteurin/Redakteur außerhalb des Beschäftigungsortes tätig ist, wird eine Arbeitszeit von acht Stunden zugrunde gelegt.
4. Die in der Kalenderwoche anfallenden zwei freien Tage müssen im Kalendermonat dreimal zusammenhängend gewährt werden und zweimal ein Wochenende umfassen. Sie sind nach Absprache mit dem zuständigen Vorgesetzten unter Abwägung der persönlichen Belange der/des Redakteurin/Redakteurs zu nehmen.

Wird aus zwingenden Gründen weisungsgemäß an mehr als fünf Tagen in der Kalenderwoche gearbeitet, so ist dies innerhalb von acht Wochen durch Freizeit im Verhältnis 1 : 1 auszugleichen.

Ist ein Freizeitausgleich aus zwingenden Gründen nicht möglich, so erhält die/der Redakteurin/Redakteur für jeden zusätzlich geleisteten Arbeitstag eine Vergütung in Höhe von 6 % des vereinbarten Bruttomonatsgehalts. Für Arbeiten an zusätzlichen Arbeitstagen bis zu vier Stunden werden 3 % des vereinbarten Bruttomonatsgehalts gezahlt.

5. Wird die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit der Ziffer 1 durch Arbeit an einem 6. oder 7. Tag überschritten, so erfolgt der Ausgleich nach den Regeln von Ziffer 4.
6. Redakteurinnen/Redakteure, deren Fachgebiet wegen der zeitlichen Verteilung der zu behandelnden Ereignisse regelmäßig Arbeiten an Wochenenden erfordert, haben anstelle von zwei freien Wochenenden im Monat einen Anspruch auf mindestens neun freie Wochenenden im Jahr. Diesen Redakteurinnen/Redakteuren stehen im Jahr zusätzlich drei freie Tage zu.

Bei diesen Redakteurinnen/Redakteuren kann der Freizeitausgleich in einem Zeitraum bis zu 12 Wochen nach der Kalenderwoche erfolgen, in der zusätzliche Arbeitstage anfallen.

7. Für weisungsgemäße Arbeiten an Sonn- und Feiertagen innerhalb der gem. Ziff. 1, 2 und 6 zulässigen Grenzen erhält die/der Redakteurin/Redakteur eine Zulage, deren Höhe nach einer geleisteten Arbeitszeit bis zu vier Stunden € 38,35 (Volontäre € 33,23), bei einer darüber hinausgehenden Arbeitszeit € 76,69 (Volontäre € 66,47) beträgt.
8. Die Vereinbarung einer Pauschale der Sonn- und Feiertagszulage sowie der Vergütung für das Überschreiten der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit ist unter folgenden Voraussetzungen zulässig:
 - a) Die Pauschale ist jeweils gesondert im Anstellungsvertrag auszuweisen.
 - b) Die Höhe der Pauschalvergütung muß mindestens der durchschnittlichen monatlichen Vergütung im Wege der Einzelabrechnung unter Berücksichtigung des möglichen Freizeitausgleichs entsprechen. Die Pauschale ist bei Veränderung der Voraussetzungen zu überprüfen und ggf. neu festzusetzen.

Für Arbeitsverhältnisse, für die bis zum 30.09.1989 keine Pauschalierung für die Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart worden war, ist eine solche Abgeltung nicht zulässig.
9. Durch Urlaub, Krankheit und gesetzliche Feiertage ausgefallene Arbeitszeit gilt mit dem fünften Teil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Ziffer 1 als geleistet. Dies gilt auch für freie Tage, die als Ausgleich für Mehrarbeit genommen werden.
10. Die Sonn- und Feiertagszulage sowie die Vergütung für zeitliche Mehrbelastung durch Überschreiten der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit der Ziffer 1 können, sofern einzelvertraglich zulässig, binnen sechs Monaten nach Inkrafttreten des Tarifvertrages auf übertarifliche Gehaltsbestandteile angerechnet werden.
11. Die vorstehenden Regelungen über die Arbeitszeit gelten nicht für Chefredakteurinnen / Chefredakteure, stellvertretende Chefredakteurinnen / Chefredakteure, geschäftsführende Redakteurinnen/Redakteure, Chefinnen/Chefs vom Dienst und Ressortleiterinnen/Ressortleiter mit einer verantwortlichen Entscheidungsbefugnis in bezug auf die Arbeitszeit eines oder mehrerer zugeordneter Redakteurinnen/Redakteure.

§ 10 Urlaub, Urlaubsentgelt

1. Als Urlaubsjahr gilt das Kalenderjahr. Als Urlaubstage gelten fünf Werktage je Kalenderwoche mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage.
2. Jede/jeder Redakteurin/Redakteur hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Gewährung des vollen tariflichen Erholungsurlaubs. Im Einstellungsjahr und im Jahr des Ausscheidens besteht nur der Anspruch auf anteiligen Urlaub. Für jeden vollen Monat Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb entsteht ein Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubs. Der gesetzliche Urlaubsanspruch bleibt von dieser Regelung unberührt.
3. Der erste volle Urlaubsanspruch kann nach sechsmonatiger Beschäftigung geltend gemacht werden, jedoch mit der Maßgabe, daß im Falle des Ausscheidens eines Redakteurs vor Ablauf der sechs Monate auch der Anspruch auf den anteiligen Urlaub entsprechend der Beschäftigungsdauer besteht.
4. Der tarifliche Jahresurlaub beträgt für Redakteurinnen/Redakteure und Redaktionsvolontärinnen/Redaktionsvolontäre 30 Werktage.
5. Der Urlaub soll der Erholung dienen. Während des Urlaubs darf keine dem Sinne des Urlaubs widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden. Die zeitliche Festsetzung des Urlaubs richtet sich nach den betrieblichen Verhältnissen unter Berücksichtigung der Wünsche der/des Redakteurin/Redakteurs.
6. Das vereinbarte Monatsgehalt wird während des Urlaubs weitergezahlt. Erhält die/der Redakteurin/Redakteur neben seinem vereinbarten Gehalt regelmäßige Entgelte, so sind diese bei der Vergütung für die Urlaubszeit zu berücksichtigen. Auf Verlangen der/des Redakteurin/Redakteurs wird vor Antritt des Urlaubs eine entsprechende Abschlagszahlung geleistet.
7. Es wird ein Urlaubsgeld gezahlt, das, unabhängig von der Dauer des Jahresurlaubs, für das volle Urlaubsjahr 85 % des vereinbarten Monatsgehalts beträgt. Das Urlaubsgeld wird berechnet vom Bruttogehalt mit einer Höchstbemessungsgrenze von € 3.681,30, wobei das Gehalt im letzten Monat vor Antritt des Haupturlaubs maßgebend ist. Gratifikationen und sonstige über das Bruttogehalt hinausgehende einmalige Zahlungen bleiben bei der Berechnung des Urlaubsgeldes außer Ansatz.

Das Urlaubsgeld ist vor Antritt des Haupturlaubs fällig. Ein anderer Auszahlungstermin kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Wer im Laufe des Kalenderjahres eintritt oder ausscheidet, erhält für jeden Monat Betriebszugehörigkeit im Kalenderjahr ein Zwölftes des Urlaubsgeldes.

8. Der/dem ausscheidenden Redakteurin/Redakteur ist eine Bescheinigung über den im Jahr des Ausscheidens gewährten Urlaub auszuhändigen.

9. Löst eine/ein Redakteurin/Redakteur ihr/sein Anstellungsverhältnis vertragswidrig auf, so verliert sie/er den bis dahin im Kalenderjahr erworbenen Anspruch auf Urlaub und Urlaubsgeld, soweit dieser über den gesetzlichen Anspruch auf Urlaub, Urlaubsentgelt bzw. Urlaubsabgeltung hinausgeht.
10. Eine Abgeltung des Urlaubs ist in der Regel unzulässig. Wenn das Anstellungsverhältnis während des Urlaubs beendet wird oder wenn infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub nicht mehr voll gewährt werden kann, ist der Urlaub abzugelten.
11. Erkrankt die/der Redakteurin/Redakteur während des Urlaubs und weist sie/er durch ein ärztliches Attest nach, daß sie/er während der Krankheitstage arbeitsunfähig war, so gelten die Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht als Urlaubstage und sind nachzugewähren. Der Zeitpunkt der Nachgewährung ist zu vereinbaren.
12. Im Falle des Ausscheidens einer/eines Redakteurin/Redakteurs während des Kalenderjahres kann das zuviel gewährte Urlaubsentgelt einschließlich Urlaubsgeld bei der Endabrechnung zurückgefordert werden, wenn das Ausscheiden auf Grund einer Kündigung der/des Redakteurin/Redakteurs oder aus Gründen erfolgt, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen. Die Rückforderung findet nicht statt, wenn das Ausscheiden auf Grund einer Kündigung seitens des Verlags erfolgt.

§ 11

Freizeit aus besonderen Anlässen

1. Die/der Redakteurin/Redakteur hat Anspruch auf bezahlte Freizeit in folgenden Fällen
 - a) bei Umzug ohne eigenen Hausstand
am Ort oder mit Ortsänderung: 1 Arbeitstag
 - b) Bei Umzug mit eigenem Hausstand
am Ort 2 Arbeitstage
 - c) bei Umzug mit eigenem Hausstand
mit Ortsveränderung 3 Arbeitstage
 - d) bei Eheschließung der/des Redakteurin/Redakteurs
oder bei Niederkunft seiner Ehefrau 2 Arbeitstage
 - e) bei Todesfällen in der Familie
(Ehegatten, Kinder, Eltern,

Schwiegereltern, Geschwister)

2 Arbeitstage

2. Für die Erfüllung auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern wird die erforderliche Freizeit gewährt.
3. Für Wahrnehmung und Erfüllung ehrenamtlicher Aufgaben im Berufsverband wird ebenfalls Freizeit für die Dauer der unumgänglichen Abwesenheit gewährt.
4. Soweit gesetzliche Bestimmungen günstigere Regelungen im Einzelfall zwingend festlegen, sind sie anzuwenden.

§ 12

Urheberrecht

1. Umfang der Urheberrechtsübertragung

Die/der Redakteurin/Redakteur räumt dem Verlag das ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Recht ein, Urheberrechte und verwandte Schutzrechte im Sinne 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 Verlags, die Rechte im In- und Ausland in körperlicher Form zu nutzen und in unkörperlicher Form öffentlich wiederzugeben. Dies gilt insbesondere für Printmedien, Film, Rundfunk und/oder digitale 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 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/dem Redakteurin/Redakteur bleiben ihre/seine von urheberrechtlichen Verwertungsgesellschaften wahrgenommenen Zweitverwertungsrechte und Vergütungsansprüche nach §§ 21, 22, 26, 27, 49, 53, 54 und 54a UrhG vorbehalten. Vereinbarungen zwischen Verlagen, Verlagszusammenschlüssen und Verwertungsgesellschaften werden hierdurch nicht berührt.

2. Urheberpersönlichkeitsrechte

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

3. Übertragung der Nutzungsrechte durch den Verlag auf Dritte

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

4. Nutzung des Urheberrechts durch die/den Redakteurin/Redakteur

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf die/der Redakteurin/Redakteur über seine Beiträge ohne Einwilligung des Verlags weiterverfügen, wenn seit dem Erscheinen mindestens zwei Jahre vergangen sind.

5. Rückrufsrecht

Übt der Verlag das Recht gem. Ziff. 1, 3 nicht oder nur unzureichend aus, so kann die/der Redakteurin/Redakteur das Nutzungsrecht frühestens zwölf Monate nach Ablieferung des Beitrags zurückrufen. Dies gilt nicht, wenn die Nichtausübung oder die unzureichende Ausübung überwiegend auf Umständen beruht, deren Behebung der/dem Redakteurin/Redakteur zuzumuten ist.

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

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

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

6. Einfaches Nutzungsrecht des Verlags

Dem Verlag verbleibt in den Fällen der Ziffern 4 und 5 stets ein einfaches Nutzungsrecht.

7. Vergütungsregelung

Die Nutzung der nach Ziffer 1 eingeräumten Rechte in Objekten (einschließlich ihrer digitalen Ausgaben), für die die/der Redakteurin/Redakteur nach Maßgabe ihres/seines Arbeitsvertrages tätig ist (Protokollnotiz: Voraussetzung ist, daß sich die vertragliche Arbeitspflicht auf das Objekt und/oder die digitale Ausgabe bezieht; nur die Rechteübertragung weiterer Nutzungsarten genügt dem nicht.), erfolgt vergütungsfrei, ebenso die Nutzung des Archivs / der Datenbanken für interne Zwecke des Verlags, verbundener Unternehmen und kooperierender Verlage oder zum persönlichen Gebrauch Dritter.

Bei weitergehender Nutzung hat die/der Redakteurin/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. Ziff. 3 mit Ausnahme
 - von Nutzungen innerhalb einer Redaktionsgemeinschaft,
 - bei Mantellieferungen und sonstiger vergleichbarer Zusammenarbeit,
- c) für die Nutzung der Beiträge der/des Redakteurin/Redakteurs in anderen Objekten desselben Verlags, auf die sich der Anstellungsvertrag nicht erstreckt, einschließlich der Nutzung in Buchform.

Als angemessen gilt eine Vergütung von mindestens 40 % 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/des Redakteurin/Redakteurs ist durch Einzelabrechnung oder durch eine Monatspauschale möglich.

Für die Pauschalierung bestehen folgende Voraussetzungen:

- a) die Pauschale ist jeweils gesondert im Anstellungsvertrag auszuweisen (§ 2 Ziff. 2b),

- b) ihre Höhe muß mindestens der durchschnittlichen jährlichen Vergütung im Wege der Einzelabrechnung entsprechen.
- c) auf Verlangen der/des Redakteurin/Redakteurs oder des Verlags ist die Angemessenheit der Pauschale nach Ablauf des Bemessungszeitraumes zu überprüfen und ggf. neu festzusetzen.

§ 13

Nebentätigkeit

1. Die/der Redakteurin/Redakteur darf eine Nebentätigkeit nur ausüben, wenn sie den berechtigten Interessen des Verlages nicht abträglich ist.
2. Eine journalistische oder redaktionelle oder schriftstellerische oder sonstige publizistische Nebentätigkeit ist, abgesehen von gelegentlichen Einzelfällen, dem Verlag unverzüglich mitzuteilen. Die regelmäßige Ausübung einer solchen Nebentätigkeit bedarf der schriftlichen Einwilligung des Verlages.
3. Die/der Redakteurin/Redakteur bedarf zur anderweitigen Verarbeitung, Verwertung und Weitergabe der ihr/ihm bei ihrer/seiner Tätigkeit für den Verlag bekannt gewordenen Nachrichten und Unterlagen der schriftlichen Einwilligung des Verlages.

§ 14

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Die Kündigungsfrist beträgt beiderseits mindestens sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres, nach einer ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit als Redakteurin/Redakteur von

3 Jahren	mindestens 3 Monate
8 Jahren	mindestens 4 Monate
10 Jahren	mindestens 6 Monate
25 Jahren	mindestens 8 Monate
15 Jahren und gleichzeitiger Vollendung des 55. Lebensjahres	mindestens 12 Monate

jeweils beiderseits zum Ende eines Kalendervierteljahres. Etwaige längere Kündigungsfristen nach dem Gesetz vom 09. Juni 1926 (RGBl. I S. 399) bleiben unberührt.

Die ununterbrochene Unternehmenszugehörigkeit errechnet sich unter Ausschluß der Ausbildungszeit. Stichtag ist der 1. Januar.

2. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Der/dem gekündigten Redakteurin/Redakteur ist auf Verlangen der Kündigungsgrund anzugeben, mit Ausnahme einer Kündigung während der Probezeit.
3. Nach ausgesprochener Kündigung kann der Verlag der/den Redakteurin/Redakteur unter Fortzahlung der vertraglichen Bezüge beurlauben. § 615 BGB findet Anwendung. Ist die Kündigung seitens des Verlags aus nicht tendenzbedingten Gründen ausgesprochen worden, so bleibt ein Weiterbeschäftigungsanspruch der/des Redakteurin/Redakteurs nach § 102 Abs. 5 des Betriebsverfassungsgesetzes unberührt.
4. Der Anstellungsvertrag kann von jedem Teil ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.
5. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen sind die Bedingungen schriftlich festzulegen.
6. Die/der Redakteurin/Redakteur hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis, das über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit Auskunft gibt und sich auf Wunsch auf Führung und Leistung zu erstrecken hat.
7. Während der Kündigungsfrist ist der/dem Redakteurin/Redakteur auf Verlangen angemessene Zeit zum Suchen einer anderen Stellung zu geben.
8. Das Anstellungsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem die/der Redakteurin/Redakteur das 65. Lebensjahr vollendet (sozialversicherungsrechtliche Regelaltersgrenze). Wenn aus Gründen, die nicht in der Person des/der Redakteurin/Redakteurs liegen, die Wartezeit oder die Voraussetzungen für die Anrechnung von Ausfall- und/oder Ersatzzeiten in der Angestelltenversicherung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nicht erfüllt sind, können auf Verlangen der/des Redakteurin/Redakteurs Anschlußverträge von höchstens zwei Jahren geschlossen werden, sofern damit die Voraussetzungen für Bezug des Altersruhegeldes bzw. für Anrechnung der Ausfall- und/oder Ersatzzeiten erfüllt werden.

§ 15

Anspruchsverfolgung und Schlichtung

1. Mit Ausnahme der Regelung für die Versicherung (§ 8) sind nicht erfüllte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten 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. Durch eine Kündigungsschutzklage werden die Fristen, die für eine Lohnklage gelten, nicht berührt. Bei späterer Geltendmachung als nach Satz 1 und Satz 2 ist die in Anspruch genommene Partei berechtigt, die Erfüllung zu verweigern.
2. Wird die schriftliche Ablehnung nicht erteilt, kann 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 Erteilung 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. Zur Begutachtung von Streitfällen über den persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (§ 1) wird von den Berufsverbänden 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 gemäß §§ 2 und 101 Arbeitsgerichtsgesetz nicht berührt.
4. Vergütungsansprüche, die während eines Rechtsstreits fällig werden und von seinem Ausgang abhängen, sind innerhalb von drei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Rechtsstreits geltend zu machen.

§ 16

Übergangs- und Schlußbestimmungen

1. Der Vertrag in der Fassung vom 22. September 1990 wird mit Wirkung zum 01. Mai 1998 durch die Fassung vom 30. April 1998 abgelöst. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2002 gekündigt werden. *)
2. 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, Urlaubsgeld, vermögens-

wirksame Leistungen und ähnliches, nicht jedoch die Zulagen und Pauschalen nach § 9, können auf die tarifliche Jahresleistung, das Urlaubsgeld und die vermögenswirksamen Leistungen angerechnet werden. Das bedeutet, daß jedoch mindestens der aufgrund der tariflichen Vereinbarung für das jeweilige Jahr vorgesehene Betrag gezahlt werden muß. Durch die tarifliche Regelung über Jahresleistungen, Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen entstehen bis zu deren Höhe keine Doppelansprüche. Andererseits werden von der tariflichen Regelung Jahresleistungen aufgrund betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarung nicht berührt, soweit sie in ihrer Höhe die tariflichen Jahresleistungen übersteigen.

3. Aufgrund betrieblicher oder einzelvertraglicher Bestimmungen gegebene günstigere Bedingungen für Arbeitnehmer dürfen aus Anlaß des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrages nicht zu deren Ungunsten verändert werden.

Düsseldorf, 30. April 1998

*) Mit Vereinbarung vom 22. Dezember 2004 wurde der 2. Halbsatz wie folgt geändert: „...“, erstmals zum 31. Dezember 2006 gekündigt werden.“

Berlin, 22. Dezember 2004

Verband Deutscher
Zeitschriftenverleger e.V.

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

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft