

**Manteltarifvertrag  
für Redakteurinnen und Redakteure  
an Tageszeitungen**

Gültig ab 1. Januar 2003

mit Anhang:

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

## Manteltarifvertrag für Redakteure/Redakteurinnen an Tageszeitungen

Zwischen

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

Verband Südwestdeutscher Zeitungsverleger e.V.,  
Verband Bayerischer Zeitungsverleger e.V.,  
Verein der Zeitungsverleger in Berlin und Brandenburg 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.,  
Verband der Zeitungsverleger in Rheinland-Pfalz und Saarland e.V.,  
Verband Sächsischer Zeitungsverleger e.V.  
Verband der Zeitungsverlage Norddeutschland e.V. \*

einerseits

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

sowie

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

andererseits

wird der folgende Manteltarifvertrag vereinbart:

\* Die Vollmacht des Bundesverbandes Deutscher Zeitungsverleger e. V. als Vertreter des Vereins der Zeitungsverleger in Berlin und Brandenburg e. V. und des Verbandes der Zeitungsverlage Norddeutschland e. V. erstreckt sich nicht auf die Bundesländer Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag gilt:

- räumlich: für die Bundesrepublik Deutschland
- fachlich: für alle Verlage, die Tageszeitungen herausgeben
- persönlich: für alle hauptberuflich an Tageszeitungen festangestellten Redakteure/Redakteurinnen und entsprechend für Redaktionsvolontäre/Redaktionsvolontärinnen, sofern für diese nichts anderes bestimmt ist. Eingeschlossen sind die im Ausland für inländische Verlage tätigen Redakteure/Redakteurinnen.

### Protokollnotiz zu §1 (persönlicher Geltungsbereich):

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

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.

## **§ 2 Anstellungsvertrag**

1. Verlag und Redakteur/Redakteurin haben Anspruch auf einen schriftlichen Anstellungsvertrag, dem das jeweilige Musterformular zugrunde zu legen ist. Entsprechendes gilt für spätere Vertragsänderungen.
2. Bei der Anstellung sind festzulegen:
  - a) der Zeitpunkt des Vertragsbeginns, die Gehaltsgruppe, das Gehalt und die anzurechnenden Berufsjahre bei Eintritt;

- b) das Tarifgehalt und etwaige Zulagen (Leistungs-, Funktions-, übertarifliche Zulage);
  - c) die Verpflichtung des Redakteurs/der Redakteurin auf die Innehaltung von Richtlinien für die grundsätzliche Haltung der Zeitung;
  - d) das Arbeitsgebiet des Redakteurs/der Redakteurin;
  - e) die Art und Weise der Erstattung etwaiger Dienstauslagen.
3. Die Verpflichtung des Redakteurs/der Redakteurin kann durch schriftliche Vereinbarung auf mehrere Verlagswerke desselben Verlags erstreckt werden. Soll die Tätigkeit des Redakteurs/der Redakteurin im Laufe seines/ihrer 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. Der Abschluss von Anstellungsverträgen mit mehr als einem Verlag bedarf der Einwilligung aller Beteiligten.
  5. 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 Volontäre/Volontärinnen.

Protokollnotiz zu § 2 Abs. 2 a):

Die Berufsjahre bei Eintritt sind gem. § 3 I des Gehaltstarifvertrages für Redakteure/Redakteurinnen an Tageszeitungen i.d.F. vom 10. April 2003 festzulegen.

Protokollnotiz zu § 2 Abs. 3:

Zu den "Tätigkeiten" im Sinne des § 2 Abs. 3 Satz 2 zählt auch das Fotografieren durch einen Redakteur/eine Redakteurin (Wort).

**§ 3**  
**Bezüge**

1. Dem Redakteur/der Redakteurin muss ein festes Gehalt gezahlt werden.
2. Das Gehalt ist spätestens am Letzten eines jeden Monats fällig.
3. Zur pauschalen Abgeltung der Kontoführungsgebühren erhält der Redakteur/die Redakteurin einen Betrag in Höhe von 1,28 Euro monatlich.

4. Der Verlag ersetzt dem Redakteur/der Redakteurin unter Beachtung der steuerlichen Vorschriften die Auslagen, die er/sie ausschließlich im Interesse und für Zwecke des Verlags gemacht hat (Auslagenersatz), sowie die Beträge, die der Redakteur/die Redakteurin für den Verlag auf dessen Veranlassung hin ausgegeben hat (durchlaufende Posten), soweit der Redakteur/die Redakteurin 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.
5. Sofern dem Redakteur/der Redakteurin nicht die vom Verlag für erforderlich gehaltene Kameraausrüstung zur Verfügung gestellt wird, erstattet dieser in entsprechender Höhe dem Redakteur/der Redakteurin die Anschaffungskosten in einer Abschreibungsformel auf 5 Jahre verteilt. Abweichende Vereinbarungen sind, sofern sie den Redakteur/die Redakteurin nicht schlechter stellen, zulässig.

#### **§ 4 Jahresleistung**

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

1. Die Redakteure/Redakteurinnen erhalten eine tarifliche Jahresleistung in Höhe von 95 % des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen tariflichen Monatsgehältes. Für Ressortleiter/Ressortleiterinnen von selbstständigen Zeitungen mit verkauften Auflagen über 30.000 Exemplare sowie Chefs/Chefinnen vom Dienst, stellvertretende Chefredakteure/Chefredakteurinnen und Chefredakteure/Chefredakteurinnen gilt § 2 Ziffer VI des Gehaltstarifvertrags für Redakteure/Redakteurinnen an Tageszeitungen vom 10. April 2003 entsprechend.
2. Anspruch auf die volle Jahresleistung hat derjenige/diejenige Redakteur/Redakteurin, dessen/deren Anstellungsverhältnis für das ganze laufende Fälligkeitsjahr bestand. Im Falle des Eintritts und/oder Ausscheidens im Laufe des Fälligkeitsjahres erhält der Redakteur/die Redakteurin 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 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 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 Arbeitsentgelts 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 aufgrund 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 aufgrund 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 aufgrund betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarung nicht berührt, soweit sie in ihrer Höhe die tarifliche Jahresleistung übersteigen.

## § 5

### **Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall**

1. Der Redakteur/die Redakteurin ist verpflichtet, dem Verlag die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und innerhalb von drei Arbeitstagen eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.
2. Dem Redakteur/der Redakteurin werden im Falle einer unverschuldeten, durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit die Bezüge bis zur Dauer von 6 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 Redakteur/Redakteurin sich auf einen Arzt/Ärztin einigen, der/die sich zu der Meinungsverschiedenheit gutachtlich äußern soll.
3. Bei längerer Dauer der Arbeitsunfähigkeit i.S. des Abs. 2 erhält der Redakteur/die Redakteurin 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 Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (§§ 43, 44, 102 SGB VI) oder Altersruhegeld (§§ 35, 36, 37, 41 SGB VI) beantragt werden kann oder zu welchem das Arbeitsverhältnis endet, einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettogehalt

und der Kassenbarleistung, die der Redakteur/die Redakteurin aus der gesetzlichen Kranken-, Renten- oder Unfallversicherung oder von der Versorgungsbehörde erhält oder erhalten würde, wenn ihm/ihr keine Unterkunft und Verpflegung während der Betreuungsmaßnahme gewährt würde, und zwar unabhängig davon, ob er/sie 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 der Redakteur/die Redakteurin 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 des Redakteurs/der Redakteurin 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 Verlags bleiben außer Betracht.
5. Der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge (Abs. 2) wird durch jede neue krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit neu ausgelöst. Wird der Redakteur/die Redakteurin aber innerhalb von 12 Monaten infolge derselben Krankheit (Grundleiden) wiederholt arbeitsunfähig, so hat er/sie den Anspruch auf Fortzahlung seiner/ihrer Bezüge nur für die Dauer von insgesamt 6 Wochen. Wird der Redakteur/die Redakteurin 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 6 Wochen. Der Anspruch auf Zuschuss (Abs. 3) besteht innerhalb von 12 Monaten insgesamt nur einmal, und zwar auch bei mehrfacher Arbeitsunfähigkeit. Werden gem. Satz 1 oder gem. Satz 3 innerhalb von 12 Monaten die vollen Bezüge für eine längere Zeit als 6 Wochen bezahlt, so sind die über 6 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 der Redakteur/die Redakteurin das Arbeitsverhältnis aus einem vom Verlag zu vertretenden Grunde kündigt, der den Redakteur/die Redakteurin 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 gemäß der folgenden Regelung:
  - a) Der Redakteur/die Redakteurin 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 3 Monate

hinausgehende Zeit 90% des Nettogehaltes (Abs. 4). Hierauf wird ggf. Übergangsgeld angerechnet.

- b) Der Zuschuss ist ohne jeden Abzug auszuführen.
8. Kann der Redakteur/die Redakteurin nach gesetzlichen Vorschriften Ersatz des Schadens wegen Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm/ihr durch Krankheit oder Unfall erwachsen ist, so geht sein/ihr Anspruch insoweit auf den Verlag über, als dieser dem Redakteur/der Redakteurin 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 eines Redakteurs/einer Redakteurin hat der Verlag an die hinterbliebenen Unterhaltsberechtigten das Gehalt bzw. den Zuschuss gem. § 5 für den Sterbemonat sowie Sterbegeld für 3 Monate, nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit für 4 Monate und nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit für 5 Monate zu zahlen
- a) an den Ehegatten/die Ehegattin und eheliche oder diesen gleichgestellten Kinder in Höhe des zuletzt gezahlten Monatsgehaltes;
- b) an sonstige unterhaltsberechtigten Hinterbliebene in Höhe des Teilbetrages, den der Redakteur/die Redakteurin für diese vor seinem/ihrem Tode regelmäßig aufgewendet hat.

Das Sterbegeld ist auch dann zu zahlen, wenn zum Zeitpunkt des Todes des Redakteurs/der Redakteurin 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 der Redakteur/die Redakteurin das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, ohne durch das Verhalten des Verlags dazu veranlasst worden zu sein.

2. Forderungen gegen den Verstorbenen/die Verstorbene aus Vorschuss- und Darlehensgewährung sowie Bürgschaftsleistung 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 einen Unterhaltsberechtigten/eine Unterhaltsberechtigten erlischt der Anspruch der übrigen.

## **§ 7**

### **Arbeitszeit**

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

Überschreitet die zugewiesene oder nachträglich anerkannte Tätigkeit des Redakteurs/der Redakteurin die tarifvertraglich vorgeschriebene Arbeitszeit einer Woche, so hat der Redakteur/die Redakteurin 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 des Redakteurs/der Redakteurin 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 1/122 des vereinbarten Monatsgehalts.

Eine Pauschalierung der finanziellen Abgeltung ist unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

- a) sie ist jeweils gesondert im Anstellungsvertrag auszuweisen;
- b) ihre Höhe muss mindestens der durchschnittlichen monatlichen Vergütung im Wege der Einzelabrechnung entsprechen.

Für Arbeitsverhältnisse, für die bis zum 31.05.1990 keine Pauschalierung vereinbart worden war, ist eine solche Abgeltung nicht zulässig.

2. Der Redakteur/die Redakteurin arbeitet an 5 Tagen in der Kalenderwoche.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

- a) Die freien Tage sind nach Absprache mit dem zuständigen Vorgesetzten/der Vorgesetzten unter Abwägung der persönlichen Belange des Redakteurs/der Redakteurin 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. Sportredakteure/Sportredakteurinnen haben abweichend von Satz 3 Anspruch auf neun freie Wochenenden im Kalenderjahr (ohne Anrechnung auf die Urlaubszeit).
- b) Arbeitet der Redakteur/die Redakteurin an einem gesetzlichen Feiertag, so ist ihm/ihr dafür spätestens im folgenden Kalendermonat ein freier Tag zu geben.
- c) Sofern dem Redakteur/der Redakteurin aus zwingenden betrieblichen Gründen ein freier Tag nicht gewährt werden kann, erhält er/sie 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.

Protokollnotiz zu § 7 Abs. 2a:

Als Sportredakteur/Sportredakteurin im Sinne der Bestimmungen des § 7 Abs. 2a gilt, wer nach seinem Arbeitsvertrag ausschließlich für Sportberichterstattung zuständig ist.

**§ 8  
Sonn- und Feiertagszuschlag**

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

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

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

**§ 9  
Urlaub/Freistellungen**

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

2. Der volle Jahresurlaub beträgt:

- |    |         |                |                 |
|----|---------|----------------|-----------------|
| a) | bis zum | 40. Lebensjahr | 30 Urlaubstage, |
| b) | ab dem  | 40. Lebensjahr | 32 Urlaubstage, |
| c) | ab dem  | 50. Lebensjahr | 33 Urlaubstage, |
| d) | ab dem  | 55. Lebensjahr | 34 Urlaubstage. |

3. a) Urlaubstage sind alle Arbeitstage, wobei die Urlaubswoche mit 5 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 des Redakteurs/der Redakteurin ist eine Teilung möglich, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
6. Für Wartezeiten und Teilurlaub gelten die §§ 4 bis 6 des Bundesurlaubsgesetzes.
7. Erkrankt ein Redakteur/eine Redakteurin 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 Satz 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. Der Redakteur/die Redakteurin hat Anspruch auf bezahlte Freistellung in folgenden Fällen:
  - a) bei Umzug des eigenen Hausstandes am Ort: 2 Arbeitstage
  - b) bei Umzug des eigenen Hausstandes mit Ortsveränderung: 3 Arbeitstage
  - c) bei Eheschließung des Redakteurs/der Redakteurin oder bei Niederkunft der Ehefrau: 2 Arbeitstage
  - d) bei Todesfällen in der Familie (Ehegatten, Kinder, Eltern und Schwiegereltern, Geschwister): 2 Arbeitstage
  - e) 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) Redakteure/Redakteurinnen erhalten ein Urlaubsgeld. Es beträgt für das volle Urlaubsjahr 80 Prozent eines Monatsgehalts (§ 3), unabhängig von der Dauer des Jahresurlaubs.  
b) 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 Redakteuren/Redakteurinnen vom Bruttogehalt einschließlich übertariflicher Zulagen und Leistungszulagen (Effektivgehalt),
  - b) bei Volontären/Volontärinnen 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 Redakteur/Redakteurin zu vereinbaren.

## **§ 11**

### **Altersversorgung**

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

## **§ 12**

### **Wettbewerbsverbot**

Eine Vereinbarung zwischen dem Verlag und dem Redakteur/der Redakteurin, durch die der Redakteur/die Redakteurin für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner/ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt wird, ist unwirksam.

## **§ 13**

### **Nebentätigkeit**

1. Der Redakteur/die Redakteurin darf eine Nebentätigkeit nur ausüben, wenn sie den berechtigten Interessen des Verlags 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 Verlags.

3. Der Redakteur/die Redakteurin bedarf zur anderweitigen Verarbeitung, Verwertung und Weitergabe der ihm/ihr bei seiner/ihrer Tätigkeit für den Verlag bekanntgewordenen Nachrichten und Unterlagen der Einwilligung des Verlags.

**§ 14**  
**Kündigungsfrist**

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

Nach Ablauf von drei Jahren im gleichen Verlag (Verlagsdienstjahre) 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 gesetzlichen und betrieblichen Regelungen bleiben davon unberührt.

2. Als Verlagsdienstjahre gelten die Dienstjahre als Redakteur/Redakteurin im gleichen Verlag, doch werden je drei Dienstjahre als Redakteur/Redakteurin in anderen Verlagen als ein Verlagsdienstjahr angerechnet. Die Dienstjahre werden unter Ausschluss der Ausbildungszeit, aber unter Einrechnung der Jahre der Wehrdienstzeiten (Zeiten zivilen Ersatzdienstes) nach vorangegangener Berufszugehörigkeit berechnet. Als Tätigkeit im gleichen Verlag ist auch die Tätigkeit bei Rechtsvorgängern anzusehen.
3. Die Jahre, in denen Redakteuren/Redakteurinnen 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 Berufes als politisch, religiös oder rassistisch Verfolgte 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. Dem gekündigten Redakteur/der Redakteurin 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 der Redakteur/die Redakteurin das 65. Lebensjahr vollendet hat. Wenn aus Gründen, die nicht in der Person des/der Beschäftigten liegen, die Wartezeit oder die Voraussetzung für die Anrechnung von Ausfall- und/oder Ersatzzeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nicht erfüllt sind, müssen auf Verlangen des Redakteurs/der Redakteurin Anschlussverträge von höchstens 2 Jahren geschlossen werden, sofern

damit die Voraussetzungen für den Bezug des Altersruhegeldes bzw. für die Anrechnung der Ausfall- und/oder Ersatzzeiten erfüllt werden.

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

### **§ 15**

#### **Ausscheiden aus besonderem Anlass**

1. Ändert der Verleger die grundsätzliche Haltung der Zeitung, so ist der Redakteur/die Redakteurin, dem/der unter den veränderten Verhältnissen die Fortsetzung seiner/ihrer Tätigkeit billigerweise nicht zugemutet werden kann, berechtigt, seine/ihre Tätigkeit binnen eines Monats, nachdem er/sie von dieser Änderung Kenntnis erhalten hat oder den Umständen nach erlangt haben müsste, aufzugeben. Der Redakteur/die Redakteurin behält aber den Anspruch auf Fortzahlung der vertraglichen Bezüge bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, jedoch für mindestens 6 Monate. § 615 BGB findet entsprechende Anwendung.
2. Mit Ablauf der in Abs. 1 Satz 1 vorgesehenen Frist erlischt das Recht zur Aufgabe der Tätigkeit.

### **§ 16**

#### **Veräußerung des Unternehmens oder eines Verlagsobjektes**

1. Im Falle der Veräußerung eines 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 Teilauflagen, für die der Redakteur/die Redakteurin ausschließlich oder überwiegend tätig ist.

### **§ 17**

#### **Kündigung bei Kooperation und Konzentration**

Die Leistungen der Verleger/der Verlegerinnen zur Abwendung sozialer Härten bei Maßnahmen von Kooperation und Konzentration sind in einem Anhang zu diesem Tarifvertrag geregelt, der nicht für Volontäre/Volontärinnen gilt. Dieser Anhang ist unbeschadet der darin enthaltenen besonderen Bestimmungen über seine Geltungsdauer Bestandteil dieses Tarifvertrages.

## **§ 18 Urheberrecht**

### 1. Umfang der Urheberrechtsübertragung

Der Redakteur/die Redakteurin räumt dem Verlag das ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Recht ein, Urheberrechte und verwandte Schutzrechte i. S. des Urheberrechtsgesetzes, die er/sie in Erfüllung seiner/ihrer 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. Das 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 gemäß § 16 UrhG,  
das Verbreitungsrecht gemäß § 17 UrhG,  
das Vorführungsrecht gemäß § 19 Abs. 4 UrhG,  
das Recht der öffentlichen Zugänglichmachung gemäß § 19 a UrhG,  
das Senderecht gemäß § 20 UrhG,  
das Recht der Wiedergabe von Funksendungen gemäß § 22 UrhG,
- b) das Recht zur Bearbeitung und Umgestaltung gemäß § 23 UrhG,  
das Recht zur Verfilmung und Wiederverfilmung gemäß §§ 88, 94, 95 UrhG,
- c) diese Rechte an Lichtbildern gemäß § 72 UrhG.

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

### 3. Übertragung der Nutzungsrechte durch den Verlag auf Dritte

Der Redakteur/die Redakteurin 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 den Redakteur/die Redakteurin

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf der Redakteur/die Redakteurin über seine/ihre Beiträge ohne Einwilligung des Verlags weiterverfügen, wenn seit dem Erscheinen mindestens ein Jahr vergangen ist. Die Nutzungsrechte an Bildbeiträgen bleiben unbeschadet der persönlichkeitsrechtlichen Befugnisse des Redakteurs/der Redakteurin 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 des Redakteurs/der Redakteurin erheblich verletzt, so kann dieser/diese das Nutzungsrecht frühestens 6 Monate nach Ablieferung des Textbeitrags zurückrufen. Dies gilt nicht, wenn die Nichtausübung oder die unzureichende Ausübung überwiegend auf Umständen beruht, deren Behebung dem Redakteur/der Redakteurin zuzumuten ist.

Der Rückruf kann erst erklärt werden, nachdem der Redakteur/die Redakteurin dem Verlag unter Ankündigung des Rückrufs eine angemessene Frist, die nicht mehr als 3 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 des Redakteurs/der Redakteurin gefährdet werden.

Dem Verlag verbleibt stets ein einfaches Nutzungsrecht. Der Redakteur/die Redakteurin darf nach erfolgtem Rückruf seine/ihre Rechte nur verwerten, wenn dies den berechtigten Interessen des Verlags nicht abträglich ist.

6. Vergütungsregeln

Die Nutzung der nach Abs. 1 eingeräumten Rechte in Objekten (einschließlich ihrer digitalen Ausgaben\*), für die der Redakteur/die Redakteurin nach Maßgabe seines/ihrer Arbeitsvertrages tätig ist, 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 der Redakteur/die Redakteurin – 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 gemäß 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 des Redakteurs/der Redakteurin in anderen Objekten desselben Verlags, 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 des Redakteurs/der Redakteurin 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 des Redakteurs/der Redakteurin 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.“

## § 19

### **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 gel-

tend 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 der Anspruchsberechtigte/die Anspruchsberechtigte klagen, auch wenn die Halbjahresfrist verstrichen ist. Wird der geltend gemachte Anspruch nach Ablauf eines halben Jahres nach Fälligkeit abgelehnt, so kann der Anspruchsberechtigte/die Anspruchsberechtigte innerhalb von 3 Monaten nach Zugang der schriftlichen Ablehnung klagen. Erklärt der Anspruchsverpflichtete/die Anspruchsverpflichtete die schriftliche Ablehnung so kurz vor Ablauf der Halbjahresfrist, dass der Anspruchsberechtigte/die Anspruchsberechtigte nicht mehr innerhalb derselben klagen kann, so kann sich der Anspruchsverpflichtete/die Anspruchsverpflichtete nicht auf den Fristablauf berufen, wenn der Anspruchsberechtigte/die Anspruchsberechtigte innerhalb von 3 Wochen nach Empfang der schriftlichen Ablehnung Klage erhebt.
3. Vergütungsansprüche, die während eines Kündigungsrechtsstreits fällig werden und von seinem Ausgang abhängen, sind innerhalb von 3 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 Vertretern/Vertreterinnen der Verleger/Verlegerinnen und der Redakteure/Redakteurinnen. Durch ihre Anrufung wird die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gem. §§ 2 und 101 Arbeitsgerichtsgesetz nicht berührt.

## **§ 20**

### **Schluss- und Übergangsbestimmungen**

1. Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2003 in Kraft.  
  
Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31.12.2006, danach jeweils zum Jahresende gekündigt werden.
2. Soweit aufgrund des nachwirkenden Manteltarifvertrages bis zum 29. Februar 2004 höhere Leistungen erbracht wurden als nach diesem Manteltarifvertrag geschuldet, ist eine Rückforderung ausgeschlossen.
3. Im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage der Branche wurden §§ 9 Abs. 2, 10 Abs. 1 lit. a geändert. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich auf Wunsch einer Partei, rechtzeitig vor Beendigung des Manteltarifvertrages zusammenzukommen, um Feststellungen zu treffen, ob weiterhin an der geänderten Fassung der Tarifvor-

schriften festgehalten werden muss. Kommen sie einvernehmlich zu dem Ergebnis, dass das nicht der Fall ist, gelten mit Auslaufen des Manteltarifvertrages die Bestimmungen der §§ 9 Abs. 2, 10 Abs. 1 lit a. i. d. F. vom 01.01.1998 zunächst bis zum Abschluss eines neuen Manteltarifvertrages kraft Nachwirkung weiter.

Frankfurt/Main, den 25. Februar 2004

**Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e V.**

.....  
gez. Helmut Heinen

.....  
gez. Werner Hundhausen

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

.....  
gez. Frank Werneke

.....  
gez. Matthias von Fintel

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

.....  
gez. Michael Konken

.....  
gez. Hubert Engeroff