Manteltarifvertrag

für Redakteurinnen/Redakteure und Volontärinnen/Volontäre der dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH

Gültig ab: 1. Oktober 2014
Kündbar zum 31. Dezember 2018

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

Manteltarifvertrag
für Redakteurinnen/Redakteure und Volontärinnen/Volontäre der dpa GmbH

gültig ab 1. Oktober 2014

zwischen der dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH, Hamburg

einerseits

und dem Deutschen Journalisten-Verband e.V. (DJV)
Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten, Berlin

sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),Berlin

andererseits

Inhaltsverzeichnis **Seite**

Artikel I	Geltungsbereich	4
Artikel II	Wahrnehmung öffentlicher Interessen	4
Artikel III	Anstellungsvertrag	4
Artikel IV	Kündigung des Anstellungsvertrags	5
Artikel V	Nebentätigkeit	6
Artikel VI	Gehaltsregelung	6
VI/1	Gehaltsanspruch	6
VI/2	Eingruppierung	6
VI/3	Trennungsentschädigung	7
VI/4	Umzugskostenvergütung	7
Artikel VII	Jahresleistung	7
Artikel VIII	Vermögenswirksame Leistungen	7
Artikel IX	Urlaubsgeld	7
Artikel X	Altersversorgung	8
Artikel XI	Arbeitszeit	8
Artikel XII	Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	9
Artikel XIII	Urlaub	10
XIII/1-6	Jahresurlaub	10
XIII/7+8	Sonderurlaub	11
XIII/9+10	Kur- oder Heilverfahren	11
XIII/11	Bildungsurlaub	11
Artikel XIV	Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Kur- oder Heilverfahren	11
Artikel XV	Beihilfe im Sterbefall	13
Artikel XVI	Verfallsklausel	13
Artikel XVII	Gerichtsstand	13
Artikel XVIII	Schlussbestimmungen	13

Artikel I - Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt
räumlich: für die Bundesrepublik Deutschland
fachlich: für die Deutsche Presse-Agentur GmbH
persönlich: für alle fest angestellten Redakteurinnen und Redakteure (Wort und Bild) und entsprechend für Redaktions-Volontärinnen und Redaktions-Volontäre, sofern für diese nichts anderes bestimmt ist.

Artikel II - Wahrnehmung öffentlicher Interessen

Die journalistische Tätigkeit der Beschäftigten in der dpa verpflichtet diese zur Wahrnehmung öffentlicher Interessen. Es darf daher auf den Redakteur von niemandem ein Gewissenszwang ausgeübt werden.

Artikel III - Anstellungsvertrag

1. Jeder Beschäftigte[1] erhält vor Aufnahme seiner Tätigkeit einen schriftlichen Arbeitsvertrag zusammen mit den für dpa geltenden Tarifverträgen und den für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Betriebsvereinbarungen. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind Bestandteile des Arbeitsvertrags. Ergänzungen und Änderungen des Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

2. Im Anstellungsvertrag für Redakteure bzw. im Ausbildungsvertrag für Volontäre sind mindestens festzulegen:

   a) Der Zeitpunkt des Vertragsbeginns, die Ausbildungsdauer bei Volontären, die Gehaltsgruppe und das Gehalt;

   b) das Tarifgehalt und etwaige übertarifliche Bezüge (Leistungs-, Funktions-, übertarifliche Zulage);

   c) der Arbeitsort und das Arbeitsgebiet des Redakteurs, der Ausbildungsplan des Volontärs als Anlage zum Ausbildungsvertrag;

   d) die Zahl der Berufsjahre bei Vertragsbeginn. Die Berufsjahre werden unter Ausschluss der Ausbildungszeit berechnet. Kriegsteilnahme und die Zeit der Teilnahme am Wehrdienst und Zivildienst werden den Berufsjahren zugerechnet, soweit der betreffende Beschäftigte eine hauptberufliche journalistische Tätigkeit oder ein abgeschlossenes Volontariat vor seiner Einberufung nachweisen kann. Den Berufsjahren hinzuzurechnen ist auch die Zeit, während der die Berufstätigkeit als Journalist aus politischen, rassischen oder religiösen Gründen unterbrochen war. Ein abgeschlossenes Hochschulstudium wird nach zwei Berufsjahren als Redakteur mit drei Berufsjahren angerechnet;

[1] Mit den Bezeichnungen „Beschäftigte“, „Redakteure“ und „Volontäre“ sind im folgenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst.

3. Die Beschäftigten sind verpflichtet, alle im Rahmen ihres Arbeitsvertrages anfallenden Arbeiten zu verrichten.

4. Auslagen, die in Ausübung des Dienstes entstehen, werden nach der gültigen Reisekosten- und Spesenordnung erstattet.

Artikel IV - Kündigung des Anstellungsvertrages

1. Der Anstellungsvertrag kann nur schriftlich gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt:

   a) Für Beschäftigte bis zum vollendeten dritten Berufsjahr sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres;

   b) für Beschäftigte mit drei bis zehn Berufsjahren drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres;

   c) für Beschäftigte mit über zehn Berufsjahren sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

2. a) Das Arbeitsverhältnis endet - ohne dass es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte

   - die für ihn maßgebliche abschlagsfreie Regelaltersrente der gesetzlichen Rentenversicherung oder

   - die unbefristete vollumfängliche Erwerbsminderungsrente

   beziehen kann.

   b) Das Arbeitsverhältnis kann in Zeitverträgen von jeweils zwölf Monaten zu den bisherigen Tarifbedingungen - ausgenommen wird die bisherige Regelung der Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle über die gesetzliche Sechs-Wochen-Zahlungsfrist hinaus - fortgesetzt werden.

   c) Wenn aus Gründen, die nicht in der Person des Beschäftigten liegen, die Voraussetzungen für die Anrechnung von Ausfall-, Ersatz- und Wartezeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Bezug der Regelaltersrente nicht erfüllt werden können, müssen auf Verlangen des Beschäftigten Anschlussverträge von höchstens einem Jahr geschlossen werden, sofern damit die Voraussetzungen für die Angestelltenversicherung erfüllt werden.

3. Wird die grundsätzliche Haltung des Betriebes geändert oder soll der Beschäftigte zu Handlungen veranlasst werden, die mit der überparteilichen und unabhängigen Arbeit der Nachrichtenagentur oder einer gewissenhaften Berufsausübung nicht zu vereinbaren sind, so ist der Beschäftigte berechtigt, seine Tätigkeit unverzüglich einzustellen. Er hat in diesem Falle Anspruch auf Fortzahlung der vertraglichen Bezüge bis zum Ablauf der tariflichen oder vertraglichen Kündigungsfrist, jedoch mindestens für sechs Monate.

4. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem Beschäftigten auf Verlangen ausreichend Zeit zum Suchen einer anderen Stellung zu gewähren. Ein Gehaltsabzug darf nicht erfolgen.

5. Der Beschäftigte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auch auf Führung und Leistung zu erstrecken.

6. Der Beschäftigte kann jederzeit, auch wenn keine Kündigung vorliegt, ein Zwischenzeugnis verlangen, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat. Das Zwischenzeugnis ist bei Aushändigung des endgültigen Zeugnisses zurückzugeben.

7. Die Absätze 1 bis 6 gelten nicht für Volontäre. Die Kündigung von Volontären regelt sich nach der Betriebsvereinbarung Nr. 15 vom 6. Januar 1978, den gültigen Ergänzungen und dem Ausbildungsvertrag.

Artikel V - Nebentätigkeit

1. Der Redakteur darf eine Nebentätigkeit nur ausüben, wenn sie den berechtigten Interessen der dpa nicht abträglich ist. Dies gilt insbesondere für die Verwertung und Weitergabe der ihm bei seiner Tätigkeit für dpa bekannt gewordenen Nachrichten und Unterlagen.

2. Eine journalistische oder redaktionelle Nebentätigkeit ist, abgesehen von den gelegentlichen Einzelfällen, dem Chefredakteur mitzuteilen. Die Ausübung einer regelmäßigen journalistischen oder redaktionellen Nebentätigkeit bedarf der schriftlichen Einwilligung des Chefredakteurs.

3. Volontäre dürfen im Interesse ihrer Ausbildung eine Nebentätigkeit nicht ausüben.

Artikel VI - Gehaltsregelung

1. **Gehaltsanspruch**

Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf ein Gehalt bzw. eine Ausbildungsbeihilfe nach den zwischen den Tarifpartnern dieses Vertrages vereinbarten Gehaltsbestimmungen. Die Gehaltstarifsätze sind Mindestsätze. Männliche und weibliche Beschäftigte haben bei gleicher Leistung Anspruch auf das gleiche Gehalt.

2. **Eingruppierung**

Die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe erfolgt nach Maßgabe der ausgeübten Tätigkeit. Für besondere Leistungen können Leistungszulagen gewährt werden.

Die Eingruppierung in eine neue Gehaltsgruppe erfolgt mit dem 1. des Monats, in dem die Voraussetzungen erfüllt werden.

3. **Trennungsentschädigung**

Beschäftigten mit bestehendem gemeinsamen Hausstand mit einem/-r Ehepartner/-in oder Lebensparter/-in (nicht nur in eingetragener Lebenspartnerschaft) und solchen, in deren Haushalt unterhaltsberechtigte Familienmitglieder leben (dazu zählen unterhaltsberechtigte eheliche oder ihnen gleichgestellte Kinder sowie unterhaltsberechtigte Verwandte), wird bei unfreiwillig getrennter Haushaltsführung eine Trennungsentschädigung gewährt. Sie beträgt monatlich 10 Prozent des Brutto-Monatsgehaltes, mindestens jedoch EUR 230,-- und wird bis zur Dauer von sechs Monaten gezahlt.

Unfreiwillig getrennte Haushaltsführung ist gegeben bei:

a) Versetzung innerhalb des Unternehmens,

b) Übernahme eines Volontärs innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Volontariats in einem anderen als dem bisherigen Wohnort des Beschäftigten.

Ferner wird einmal im Vierteljahr eine Bahnrückfahrkarte 2. Klasse den Beschäftigten vergütet, die infolge der Ausübung ihres Dienstes in der dpa von ihrer Familie (und/oder Kindern) getrennt leben müssen.

Die Trennungsentschädigung und die Familienheimfahrt können in begründeten Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat weitergewährt werden.

4. **Umzugskostenvergütung**

Umzugskostenvergütung wird bei Versetzungen innerhalb des Unternehmens bis zur Höhe der nach dem Bundesumzugskostengesetz (BUKG) geltenden Sätze von dpa gewährt.

5. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht für Volontäre während ihrer Ausbildungszeit. Regelungen dieser Art richten sich nach der jeweils gültigen dpa-Reisekosten-, Spesen- und Umzugskostenordnung.

Artikel VII - Jahresleistung

Die Beschäftigten erhalten eine Jahresausgleichszahlung nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung Nr. 3 vom 17. November 1965.

Artikel VIII - Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen durch dpa für die Beschäftigten sind in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

Artikel IX - Urlaubsgeld

1. Die Beschäftigten erhalten ein Urlaubsgeld; es beträgt ab 1. Januar 2005 für das volle Urlaubsjahr 80 Prozent des vereinbarten Monatsgehaltes.

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

3. Das Urlaubsgeld wird berechnet vom Bruttogehalt einschließlich übertariflicher und Leistungszulagen (Effektivgehalt), bei Volontären von der effektiven Ausbildungsbeihilfe.

4. Das Urlaubsgeld wird jeweils mit dem Juni-Gehalt fällig. Es wird in einer Summe ausgezahlt.

5. Nach dem 30. Juni eintretende Beschäftigte erhalten das Urlaubsgeld mit dem Dezember-Gehalt.

Artikel X - Altersversorgung

Die Altersversorgung ist in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt, der nicht für Volontäre gilt.

Artikel XI - Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit bzw. Ausbildungszeit beträgt 36,5 Stunden ohne Pausen; die tatsächlich zu leistende wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden (162,5 Stunden monatlich) und bleibt auf fünf Tage verteilt.

   Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Anspruch auf freie Tage entsprechend dem Verhältnis von Teilzeitarbeit zu Vollzeitarbeit umgerechnet.

   Der hierdurch entstehende Freizeitausgleichsanspruch von einer Stunde pro Woche wird in der Regel zu freien Tagen (rechnerisch 7,0 Tage p.a.) addiert und in der Regel nach Erreichen von 15 Stunden (entspricht: zwei Tagen) als zusätzliche Freizeit gewährt.

   Durch Betriebsvereinbarung können auf die unterschiedlichen betrieblichen Situationen zugeschnittene Regeln für den Freizeitausgleich vereinbart werden; dabei können die Maximalzahl der in einem bestimmten Zeitraum auszugleichenden freien Tage, Abnahmeverpflichtung und Verfallsfristen sowie die in Ausnahmefällen erforderlichen Abgeltungen der freien Tage in Geld geregelt werden.

   Die Verfallfristen für freie Tage (Art. XVI) gelten für die Freizeitausgleichsansprüche nicht.

   Mindestens dreimal im Kalendermonat sind zwei freie Tage zusammenhängend zu gewähren; diese müssen einmal im Monat einen Samstag und Sonntag umfassen. Wenn der Beschäftigte es wünscht, können die freien Tage auch getrennt gewährt werden.

   Sportredakteure haben sechsmal im Jahr Anspruch auf ein freies Wochenende. In den übrigen Monaten müssen die zwei freien Tage je einmal einen Samstag oder einen Sonntag pro Monat umfassen.

2. Arbeitet ein Beschäftigter an einem gesetzlichen Feiertag weisungsgemäß mehr als vier Stunden, so ist ihm dafür innerhalb von drei Monaten ein freier Tag zu geben.

3. Sofern dem Beschäftigten aus zwingenden betrieblichen Gründen ein freier Tag nicht gewährt werden kann, erhält er als Ausgleich innerhalb der nächsten drei Monate für jeden nicht gewährten freien Tag einen anderen freien Tag. Dabei ist die Arbeit an Wochenenden durch freie Tage an Wochenenden auszugleichen.

4. Wird die wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden im Interesse der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes überschritten, muss jede darüber hinaus geleistete Arbeitsstunde innerhalb von drei Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden. Ist die Abgeltung innerhalb dieser Zeit aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so muss für jede Stunde Mehrarbeit eine Gesamtvergütung von 1/130 des Monatsgehaltes gezahlt werden. Wird die wöchentliche Ausbildungszeit der Redaktions-Volontäre überschritten, müssen die zusätzlichen Stunden durch Freizeit innerhalb von drei Monaten ausgeglichen werden.

5. Die vorstehende Arbeitszeitregelung ist analog auf Teilzeitbeschäftigte anzuwenden.

   Teilzeitbeschäftigte erhalten ab der 37,5. Arbeitsstunde in der Woche einen Zuschlag von 25 Prozent auf den Stundensatz ihres Monatsgehalts vergütet.

Artikel XII - Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. **Nachtarbeit**

   Nachtarbeit ist die Dienstleistung in der Zeit von 23.00 Uhr bis 07.00 Uhr.

2. **Sonntagsarbeit**

   Sonntagsarbeit ist die Dienstleistung in der Zeit von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr.

3. **Feiertagsarbeit**

   Feiertagsarbeit ist die Dienstleistung an einem gesetzlichen Feiertag, am Heiligen Abend und Silvester in der Zeit von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr.

4. Wird an einem Sonntag, an einem gesetzlichen Feiertag, am Heiligen Abend, Silvester oder nachts gearbeitet, so werden folgende Zuschläge gezahlt:

   a) Für Nachtarbeit bei voller Dienstschicht von 7,5 Stunden EUR 8,18 pro Stunde (bei Teilschichten EUR 7,67 je Stunde),

   b) für Sonn- und Feiertagsarbeit bei weisungsgemäßer Arbeit von mehr als 4 Stunden EUR 76,69 für Redakteure bzw. EUR 51,13 für Redaktions-Volontäre.

   Dieser Anspruch kann nicht dadurch vereitelt werden, dass in Umgehungsabsicht zum Beispiel vier Stunden Sonn- oder Feiertagsarbeit regelmäßig angeordnet werden.

   Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit werden nicht nebeneinander gezahlt. Wenn zwei gesetzliche Feiertage auf einen Tag fallen, wird der Feiertagszuschlag nur einmal gezahlt.

5. Leistet ein Redakteur dienstplanmäßig Bereitschaftsdienst, so erhält er für je 12 Bereitschaftsdienste einen zusätzlichen freien Tag. Volontäre können nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

Artikel XIII - Urlaub

1. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der erste volle Urlaubsanspruch kann nach sechsmonatiger Beschäftigung bei dpa geltend gemacht werden.

   Im Falle des Ausscheidens eines Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate (Wartezeit) besteht für jeden Monat Beschäftigungsdauer bei dpa Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Angefangene Monate werden als volle gerechnet.

2. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs besteht für jeden Monat der Beschäftigung im Eintrittsjahr und im Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Angefangene Monate werden als volle gerechnet.

   Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Hat der Beschäftigte bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

3. Volontäre erhalten im Eintrittsjahr und im Jahr der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses für jeden Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Angefangene Monate werden als volle gerechnet.

4. Die zeitliche Festsetzung des Urlaubs richtet sich nach den betrieblichen Verhältnissen möglichst unter Berücksichtigung der Wünsche der Beschäftigten. Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend genommen werden. Er darf in der Regel nicht mehr als einmal geteilt werden, es sei denn, dass aus betrieblichen Ausnahmegründen eine andere Urlaubsteilung erforderlich wird.

   Spätestens drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres erlischt der Urlaubsanspruch, es sei denn, dass er rechtzeitig und erfolglos geltend gemacht wurde.

5. Der volle Jahresurlaub beträgt ab 2005

a)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	30 Urlaubstage
b)	ab 40. Lebensjahr	32 Urlaubstage
c)	ab 50. Lebensjahr	33 Urlaubstage
d)	ab 55. Lebensjahr	34 Urlaubstage

   Urlaubstage sind alle Arbeitstage, wobei die Urlaubswoche mit fünf Urlaubstagen anzusetzen ist.

6. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte bestimmt sich nach dem Gesetz.

7. Urlaub aus besonderem Anlass im Zusammenhang mit nachstehenden Ereignissen wird gewährt:

Bei eigener Heirat (die eingetragene Lebenspartnerschaft ist der Eheschließung gleichgestellt)	2 Arbeitstage
bei Tod direkter Familienangehöriger (Ehegatten, Lebenspartner, Kinder, Eltern und Geschwister)	3 Arbeitstage
bei Geburt eines Kindes	3 Arbeitstage
bei Umzug am Ort	1 Arbeitstag
bei beruflich bedingtem Umzug mit Ortsveränderung	3 Arbeitstage.

8. Für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Tagungen auf Bundes- oder Länderbasis und zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten ist ein Sonderurlaub oder die notwendige Freizeit ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub zu gewähren.

9. Wird einem Beschäftigten von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit einschließlich einer verordneten Schonungszeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

   Bei Beschäftigten, für die die Sozialversicherung oder eine Versorgungsbehörde nicht in Betracht kommen, muss das Kur- oder Heilverfahren von einem Arzt verordnet werden, der üblicherweise Gutachten für Sozialversicherungsträger erstellt.

10. Soweit gesetzliche Bestimmungen günstigere Regelungen im Einzelfall zwingend festlegen, sind sie anzuwenden.

11. Nach einer Wartezeit von sechs Monaten haben die dpa-Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub gemäß dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz.

Artikel XIV - Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Kur- oder Heilverfahren

1. **Meldepflicht**

   Jede Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Bei Erkrankung, die länger als drei Tage dauert, hat der Beschäftigte unverzüglich eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der die Arbeitsunfähigkeit ersichtlich ist.

2. **Fortzahlung des Gehaltes im Krankheitsfall**

   a) <u>Beschäftigte ohne Krankengeldanspruch</u>

      Dem Beschäftigten wird im Falle einer unverschuldeten durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit das Gehalt weitergezahlt. Wird im Verlauf der Krankheit die unbefristete vollumfängliche Erwerbsminderung festgestellt, so endet das Vertragsverhältnis gemäß Artikel IV Ziffer 2a.

Das Gehalt wird auch weitergezahlt, wenn von einem Träger der Sozialversicherung oder einem anderen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt wird.

Bei Beschäftigten, die nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, muss das Kur- oder Heilverfahren von einem Arzt verordnet werden, der üblicherweise Gutachten für Sozialversicherungsträger erstellt.

b) Beschäftigte mit Krankengeldanspruch

Beschäftigten, die ab Inkrafttreten dieses Tarifvertrages (Protokollnotiz: gemeint ist 11.07.1990) in das Unternehmen eingetreten sind bzw. eintreten, und Beschäftigten, die bereits einen Krankengeldanspruch gegenüber ihrer Krankenkasse oder einen vergleichbaren Anspruch gegenüber ihrer Privatversicherung haben, wird das Gehalt bis zur Dauer von sechs Wochen weitergezahlt.

Für Kuren gilt die Regelung von Ziffer 2.a. Absatz 2.

ba) Diese Beschäftigten erhalten nach Ablauf der sechsten Gehaltfortzahlungswoche einen Zuschuss:

Dieser Zuschuss wird gezahlt:

- bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis zu drei Jahren - bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten.

- nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von drei Jahren - unbegrenzt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, zu welchem eine unbefristete vollumfängliche Erwerbsminderung festgestellt wird.

bb) Der Zuschuss errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Netto-Krankengeld und dem durchschnittlichen Netto-Monatsverdienst. Bei Beschäftigten, die kein Krankengeld beziehen, ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Höchst-krankengeld der Allgemeinen Ortskrankenkasse Hamburg und dem durchschnittlichen Netto-Monatsverdienst zu zahlen.

bc) Beiträge an das Versorgungswerk der Presse werden nach der bisherigen Beitrags-bemessung des vollen Gehalts abgeführt.

bd) Der Beschäftigte ist verpflichtet, auf Anordnung der Geschäftsführung ein ärztliches Zeugnis/Attest vorzulegen. Die Zahlung des Zuschusses kann von der Vorlage dieses ärztlichen Zeugnisses/Attestes abhängig gemacht werden. Für die Errechnung des Zuschusses ist die Vorlage einer Krankengeldbescheinigung erforderlich.

be) (entfallen)

bf) Wird im Verlauf der Krankheit die unbefristete vollumfängliche Erwerbsminderung festgestellt, so endet das Vertragsverhältnis gemäß Artikel IV Ziffer 2a.

3. Für Volontäre gilt hier die gesetzliche Regelung gemäß Ziffer 2 b Absatz 1.

Artikel XV - Beihilfe im Sterbefall

Stirbt ein Beschäftigter, so ist den unterhaltsberechtigten Angehörigen das Gehalt wie folgt weiterzuzahlen:

a) mindestens für den Sterbemonat und drei weitere Monate,

b) nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit mindestens für den Sterbemonat und vier weitere Monate,

c) nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit mindestens für den Sterbemonat und fünf weitere Monate.

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

Sind unterhaltsberechtigte Angehörige nicht vorhanden, so kann die dpa die Fortzahlung des Gehaltes auf Antrag bewilligen, wenn

a) der verstorbene Beschäftigte Kinder, für die er keinen Kinderzuschlag mehr erhalten hat, oder Verwandte der aufsteigenden Linie oder Geschwister oder Geschwisterkinder oder Stiefkinder, deren Ernährer er überwiegend gewesen ist, in bedürftiger Lage hinterlassen hat;

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

Artikel XVI - Verfallklausel

1. Mit Ausnahme der Regelung für den Urlaub (Artikel XII Absatz 4) und für die Altersversorgung (Artikel X) sind nicht erfüllte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis der Redakteure innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen.

2. Scheidet ein Beschäftigter aus dem Betrieb aus, so sind sämtliche aus dem Arbeitsverhältnis entstandenen Ansprüche spätestens zwei Monate nach dem Ausscheiden geltend zu machen.

3. Nach Ablauf der Fristen 1 und 2 gelten Ansprüche als verwirkt.

Artikel XVII - Gerichtsstand

Für alle Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag sind die Arbeitsgerichte am Arbeitsort des Beschäftigten zuständig.

Artikel XVIII - Schlussbestimmungen

1. Dieser Vertrag tritt am 1. Oktober 2014 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2018, gekündigt werden.

2. Alle Abmachungen dieses Tarifvertrages sind Mindestbestimmungen. Bestehende günstigere Arbeitsbedingungen dürfen durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht verschlechtert werden.

3. Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

Hamburg, 22. August 2014 / Berlin, 7. Februar 2017

dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH, Hamburg

Deutscher Journalisten-Verband e.V. (DJV) - Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten -, Berlin

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Fachbereich Medien, Kunst und Industrie, Berlin