

Tarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure sowie Volontärinnen und Volontäre

Zwischen der
FUNKE NRW Redaktionsgesellschaft mbH
und der
FUNKE Medien NRW GmbH
und der
Zeitungsverlag Niederrhein GmbH & Co. Essen Kommanditgesellschaft
- zusammen im Folgenden Funke-NRW -
und dem
Deutschen Journalisten-Verband Landesverband NRW e.V.
- im Folgenden DJV-NRW –

wird der folgende Tarifvertrag vereinbart:

A. Allgemeiner Teil

§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmung

1. Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle festangestellten hauptberuflichen Redakteurinnen und Redakteure (Wort, Bild, Online oder audiovisuell) der FUNKE NRW Redaktionsgesellschaft mbH, der FUNKE Medien NRW GmbH und der Zeitungsverlag Niederrhein GmbH & Co. Essen Kommanditgesellschaft (im Folgenden: Funke-NRW) sowie entsprechend für Volontärinnen und Volontäre von Funke-NRW, sofern für diese nichts anderes bestimmt ist.

2. Begriffsbestimmung

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

- a. Wort- und Bildmaterial sammelt, sichtet, ordnet, dieses auswählt und veröffentlichungsreif bearbeitet und/oder ¹
- b. mit eigenen Wort- Bild- oder Grafikbeiträgen und/oder Audio-/ Audio-Video-Material zur Berichterstattung und Kommentierung in der Zeitung oder für Online-Veröffentlichungen beiträgt und/oder
- c. diese Tätigkeiten koordiniert².

¹ Die Parteien sind sich einig, dass die Tätigkeit als „Blattmacher“ Redakteurstätigkeit ist. Mediengestalter fallen nicht in den Anwendungsbereich.

² Koordinieren ist die Ausübung von Weisungsrechten gegenüber Redakteuren, zum Beispiel die Tätigkeit als CvD und Head of Digital.

§ 2 Übernahme von Tarifverträgen

1. Für alle Redakteurinnen und Redakteure nach § 1 gelten die folgenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung, wobei Funke Medien NRW als einem Zeitungsverlag gleichgestellt gilt:
 - a. Tarifvertrag über die vermögenswirksamen Leistungen für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen vom 13. April 1972
 - b. Tarifvertrag über die Altersversorgung für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen vom 23. Juni 1998
 - c. Tarifvertrag zur Förderung der freiwilligen Altersversorgung für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen – Entgeltumwandlungstarifvertrag vom 18. November 2002
 - d. Tarifvertrag über die Altersversorgung für Redakteurinnen und Redakteure mit dem Schwerpunkt Online-, Audio- und Audiovisueller Berichterstattung an Tageszeitungen, gültig ab 1. Juli 2018
Doppelansprüche sind ausgeschlossen.

2. Für Redakteurinnen und Redakteure nach § 1, die vor dem 31.12.2023 bei FUNKE NRW Redaktionsgesellschaft mbH und Zeitungsverlag Niederrhein GmbH Co. Essen Kommanditgesellschaft beschäftigt waren, gelten die folgenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung, wobei Funke Medien NRW als einem Zeitungsverlag gleichgestellt gilt:
 - a. Manteltarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen (MTV) vom 24. April 2014
 - b. Gehaltstarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen (GTV) vom 2. Juli 2018

§ 3 Haustarifvertrag

Für Redakteurinnen und Redakteure nach § 1 von Funke Medien NRW GmbH sowie für Redakteurinnen und Redakteure der FUNKE NRW Redaktionsgesellschaft mbH und Zeitungsverlag Niederrhein GmbH & Co. Essen Kommanditgesellschaft, die ab dem 01.01.2024 eingestellt worden sind, gelten neben den Tarifverträgen nach § 2 Ziffer 1. der Mantelhaustarifvertrag und der Gehaltshaustarifvertrag für Funke NRW.

B. Mantel Haustarifvertrag

§ 1 Anstellungsvertrag

1. Bei der Anstellung sind festzulegen:
 - a. der Zeitpunkt des Vertragsbeginns, die Eingruppierung in die Entgeltsystematik, das Gehalt und die anzurechnenden Berufsjahre, anrechenbare Weiterbildungspunkte und Führungspunkte bei Eintritt
 - b. das Tarifgehalt und etwaige Zulagen
 - c. die Verpflichtung auf die Einhaltung von Richtlinien für die grundsätzliche Haltung der Zeitung
 - d. das Arbeitsgebiet der Redakteurin/des Redakteurs
 - e. die Art und Weise der Erstattung etwaiger Dienstauslagen

Die Bestimmungen des Nachweisgesetzes bleiben im Übrigen unberührt.

2. Die Verpflichtung der Redakteurin/des Redakteurs kann durch schriftliche Vereinbarung auf mehrere Verlagswerke desselben Verlages erstreckt werden. Soll die Tätigkeit der Redakteurin/des Redakteurs im Laufe ihres/seines Arbeitsverhältnisses auf weitere periodische Druckwerke, andere Verlagsobjekte oder Tätigkeiten erweitert werden, so ist das zusätzliche Arbeitsgebiet und ein dafür zu zahlendes Entgelt in einem Nachtrag zum Anstellungsvertrag zu vereinbaren.
3. Wird eine Probezeit vereinbart, so beträgt diese in der Regel sechs Monate, bei befristeten Arbeitsverhältnissen von bis zu 12 Monaten Dauer und Volontärinnen/Volontären drei Monate.

§ 2 Monatliche Bezüge

1. Die Redakteurin/der Redakteur erhält ein monatliches Gehalt, das spätestens am letzten Tag eines jeden Monats fällig ist. Das Tarifgehalt bemisst sich nach dem Gehaltstarifvertrag.
2. Der Verlag ersetzt der Redakteurin/dem Redakteur unter Beachtung der steuerlichen Vorschriften die Auslagen, die sie/er ausschließlich im Interesse und für Zwecke des Verlags gemacht hat (Auslagenersatz), sowie die Beträge, die die Redakteurin/der Redakteur für den Verlag auf dessen Veranlassung hin ausgegeben hat (durchlaufende Posten), soweit die Redakteurin/der Redakteur dem Verlag die steuerlich erforderlichen Nachweise liefert. Der Ersatz der Kosten für Unterkunft, Verpflegung, Bewirtung und die Benutzung des eigenen Pkw für dienstliche Zwecke bestimmt sich nach den jeweiligen Verlagsrichtlinien.

§ 3 Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall

1. Die Redakteurin/der Redakteur ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen sowie deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, hat die Redakteurin/der Redakteur spätestens am darauffolgenden Arbeitstag das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren Dauer - soweit die Ärztin/der Arzt an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt - feststellen zu lassen; anderenfalls hat die Redakteurin/der Redakteur eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, diese Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bereits zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen.
2. Der Redakteurin/dem Redakteur werden im Falle einer unverschuldeten, durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit die Bezüge bis zur Dauer von sechs Wochen (42 Kalendertage) fortgezahlt. Im Übrigen gilt die Vorschrift des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.
3. Bei längerer Dauer der Arbeitsunfähigkeit i. S. des Abs. 2 erhält die Redakteurin/der Redakteur vom Beginn der 7. Woche an, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, zu welchem Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 42 SGB VI) oder Altersruhegeld (§§ 35, 36, 37, 41 SGB VI) bezogen werden kann oder aufgrund von Krankheit oder Behinderung die Erwerbsfähigkeit auf unter 18 Stunden in der Woche gesunken ist, sofern die Redakteurin/der Redakteur mindestens fünf Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert war oder zu welchem das Arbeitsverhältnis endet, einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettogehalt und der Kassenbarleistung, die die Redakteurin/der Redakteur aus der gesetzlichen Kranken-, Renten- oder Unfallversicherung oder von der Versorgungsbehörde erhält oder erhalten würde, wenn ihr/ihm keine Unterkunft und Verpflegung während der Betreuungsmaßnahme gewährt würde, und zwar unabhängig davon, ob sie/er krankenversicherungspflichtig ist oder nicht.

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

Die Dauer dieses Zuschusses beträgt für jedes volle Jahr der Betriebszugehörigkeit 3 Wochen, längstens jedoch 78 Wochen.

4. Nettogehalt i. S. des Abs. 3 ist das jeweilige Monatsgehalt (inklusive Punkte für Berufsjahre, Qualifikation, Verantwortung gemäß Abschnitt C § 2) der Redakteurin/des Redakteurs einschließlich etwaiger auch im Krankheitsfall fortzuzahlender vermögensbildender Leistungen nach Kürzung um die gesetzlichen Abzüge (Steuern und Sozialversicherungsbeiträge); Gratifikationen und sonstige über die regulären zwölf Monatsgehälter hinausgehende zusätzliche Leistungen des Verlages bleiben außer Betracht.

Der Anspruch auf Zuschuss (Abs. 3) besteht innerhalb von zwölf Monaten insgesamt nur einmal, und zwar auch bei mehrfacher Arbeitsunfähigkeit. Werden gem. Satz 1 oder gem. Satz 3 innerhalb von zwölf Monaten die vollen Bezüge für eine längere Zeit als sechs Wochen bezahlt, so sind die über sechs Wochen hinausgehenden Tage auf die Dauer der Zuschusszahlungen nach Abs. 3 anzurechnen.

5. Die Zahlung nach den Absätzen 2 und 3 wird nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus gewährt.

§ 4 Jahresleistung

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

1. Die Redakteurinnen/Redakteure erhalten eine tarifliche Jahresleistung in Höhe von 67,5 % des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen tariflichen Monatsgehalts. Das Monatsgehalt besteht aus dem Grundgehalt nach Abschnitt C § 1 und dem Gehalt, das sich aus den Entgeltpunkten nach Abschnitt C § 2 ergibt.
2. Anspruch auf die volle Jahresleistung hat diejenige Redakteurin/derjenige Redakteur, deren/dessen Anstellungsverhältnis für das gesamte laufende Fälligkeitsjahr bestand. Im Falle des Eintritts und/oder Ausscheidens im Laufe des Fälligkeitsjahres erhält die Redakteurin/der Redakteur für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Anstellungsverhältnisses ein Zwölftel der Jahresleistung. Angefangene Monate werden als volle Monate gewertet, wenn die Betriebszugehörigkeit 15 Kalendertage übersteigt. Absatz 2 Satz 3 gilt nicht bei Kündigungen durch den Verlag aus wichtigem Grund. In den Fällen des Ausscheidens wird die Auszahlung der Jahresleistung fällig mit dem Tage der Beendigung des Anstellungsverhältnisses.
3. Für Zeiten unbezahlter Arbeitsbefreiung wird die Jahresleistung entsprechend gekürzt.
4. Die tarifliche Jahresleistung bleibt bei der Berechnung aller tariflichen und gesetzlichen Durchschnittsentgelte und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz.
5. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung nach dem Verhältnis der mit

ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 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 tariflichen Jahresleistungen übersteigen.
7. § 4 gilt nicht für Mitglieder der Chefredaktion.

§ 5 Leistungen im Todesfalle

1. Im Falle des Todes einer Redakteurin/eines Redakteurs hat der Verlag an die hinterbliebenen Unterhaltsberechtigten das Gehalt in Höhe des zuletzt gezahlten Monatsgehältes bzw. den Zuschuss gem. § 3 für den Sterbemonat sowie Sterbegeld für vier Monate, jedoch nicht über den Zeitpunkt einer vor dem Tod rechtlich feststehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
2. Anspruchsberechtigt sind der Ehegatte/die Ehegattin bzw. Lebenspartner/ Lebenspartnerin aus eingetragener Lebenspartnerschaft, unterhaltsberechtigter Kinder oder andere unterhaltsberechtigter Personen.

Forderungen gegen die Verstorbene/den Verstorbenen aus Vorschuss- und Darlehensgewährung, Überzahlungen sowie Bürgschaftsleistungen können auf die Beträge nach Abs. 1 angerechnet werden; bei Zahlungen nach Abs. 1 muss jedoch mindestens der pfändungsfreie Gehaltsteil belassen werden.

3. Durch Zahlung der Beträge an eine Anspruchsberechtigte/einen Anspruchsberechtigten erlischt der Anspruch der übrigen.
4. Das Sterbegeld ist auch dann zu zahlen, wenn zum Zeitpunkt des Todes der Redakteurin/des Redakteurs kein Anspruch auf Gehalt oder Zuschuss nach § 3 mehr besteht, das Arbeitsverhältnis aber noch bestanden hat. Über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus ist das Sterbegeld dann nicht zu zahlen, wenn die Redakteurin/der Redakteur das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, ohne durch das Verhalten des Verlages dazu veranlasst worden zu sein.

§ 6 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Redakteurin/des Redakteurs beträgt 36,5 Stunden.
2. Überschreitet die zugewiesene oder nachträglich anerkannte Tätigkeit der Redakteurin/des Redakteurs die tarifvertraglich vorgeschriebene Arbeitszeit einer Woche, so hat die Redakteurin/der Redakteur Anspruch auf Zeitausgleich möglichst innerhalb der folgenden zwei Wochen. Danach erfolgt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der Ausgleich vorrangig in vollen Tagen, wenn der Anspruch der Redakteurin/des Redakteurs 7,3 und mehr Stunden beträgt. Wird dieser Zeitausgleich bis zum Ablauf der folgenden zwei Kalendermonate nicht gewährt, soll eine finanzielle Abgeltung erfolgen.
3. Die Redakteurin/der Redakteur arbeitet an fünf Tagen in der Kalenderwoche. Im Einzelnen gilt Folgendes:
 - a. Die freien Tage sind nach Absprache mit der zuständigen Vorgesetzten/dem zuständigen Vorgesetzten unter Abwägung der persönlichen Belange der Redakteurin/des Redakteurs zu nehmen. Dreimal im Kalendermonat sind zwei freie Tage zusammenhängend zu gewähren. Diese zusammenhängenden Tage müssen einmal einen Samstag und Sonntag und einmal einen Samstag oder Sonntag umfassen. Sportredakteurinnen/Sportredakteure haben abweichend von Satz 3 Anspruch auf neun freie Wochenenden im Kalenderjahr (ohne Anrechnung auf die Urlaubszeit). Als Sportredakteurin/Sportredakteur im Sinne dieser Bestimmung gilt, wer nach seinem Arbeitsvertrag ausschließlich für Sportberichterstattung zuständig ist.
 - b. Arbeitet die Redakteurin/der Redakteur an einem gesetzlichen Feiertag, so ist ihr/ihm dafür spätestens im folgenden Kalendermonat ein freier Tag zu geben.
 - c. Sofern der Redakteurin/dem Redakteur aus zwingenden betrieblichen Gründen ein freier Tag nicht gewährt werden kann, erhält sie/er als Ausgleich innerhalb der nächsten drei Monate für jeden nicht gewährten freien Tag einen anderen freien Tag. Dabei ist Arbeit an Wochenenden durch freie Tage an Wochenenden auszugleichen.
4. Durch Urlaub, Krankheit und gesetzliche Feiertage ausfallende Arbeitszeit gilt als geleistet.
5. Dieser § 6 gilt nicht für Mitglieder der Chefredaktion.

§ 7 Sonn- und Feiertagszuschlag

Arbeitet die Redakteurin/der Redakteur an einem Sonn- oder Feiertag weisungsgemäß mehr als vier Stunden, so erhält sie/er einen Sonn- und Feiertagszuschlag in Höhe von 76,70 € (Volontärinnen/Volontäre erhalten 50,10 €). Der Anspruch auf den Sonn- oder Feiertagszuschlag kann nicht dadurch vereitelt werden, dass in Umgehungsabsicht z.B. drei Stunden Sonn- oder Feiertagsarbeit regelmäßig angeordnet werden. Eine etwaige pauschalisierte Abgeltung der Zuschläge ist im Rahmen der Gehaltsvereinbarung auszuweisen.

§ 8 Urlaub/Freistellung

1. Urlaubsdauer

Der volle Jahresurlaub beträgt für Redakteurinnen und Redakteure 30 Tage, basierend auf einer 5-Tage-Woche.

2.

- a. Urlaubstage sind alle Arbeitstage, wobei die Urlaubswoche mit 5 Urlaubstagen anzusetzen ist.
- b. Gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.
- c. Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.
- d. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- e. Für Wartezeiten und Teilurlaub gelten die §§ 4 bis 6 des Bundesurlaubsgesetzes.

3. Der Urlaub muss innerhalb des laufenden Urlaubsjahres, spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres gewährt und genommen werden. Mit Ablauf des 31. März des folgenden Jahres ist nicht genommener Urlaub verfallen, sofern die Redakteure auf den Verfall des Urlaubs hingewiesen wurden. Ist der Arbeitnehmer infolge einer ärztlich nachgewiesenen, krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit daran gehindert, den übertragenen Urlaub innerhalb des Übertragungszeitraums bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen, besteht der Urlaubsanspruch fort, allerdings nur bis zur Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und längstens bis zum 31.03. auf das Folgejahr folgenden Jahres (15 Monate).

4. Zeiten der Gesundheitsförderung 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.

5. Der Verlag stellt Redakteurinnen/Redakteure ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge von ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung wie folgt frei:

- Eigene Eheschließung / Eintragung einer Lebenspartnerschaft: 1 Tag

- Geburt des eigenen Kindes, Adoption eines Kindes oder Aufnahme eines Kindes in Vollzeitpflege: 1 Tag
- Tod der/des Ehepartners/-in bzw. Lebenspartners/-in, eines Kindes oder eines Elternteils: 2 Tage
- Tod eines Geschwisters: 1 Tag
- Tod der Schwiegermutter/des Schwiegervaters: 1 Tag
- zur Wahrnehmung und Erfüllung ehrenamtlicher Aufgaben im Berufsverband für die Dauer der unumgänglichen Abwesenheit, höchstens jedoch 3 Tage je Kalenderjahr.
- Wohnungswechsel aus eigener Veranlassung mit eigenem Hausstand: 1 Tag
- Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand mit mehr als 100 km Entfernung zum bisherigen Wohnort: 2 Tage

Eine beantragte Freistellung nach den vorstehenden Absätzen wird nur gewährt, wenn sie in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis steht.

§ 9 Urlaubsgeld

1. Die Redakteurinnen/Redakteure erhalten ein Urlaubsgeld in Höhe von 67,5 % des jeweiligen gültigen tariflichen Monatsgehalts im Monat Mai. Das Monatsgehalt besteht aus dem Grundgehalt nach Abschnitt C § 1 und dem Gehalt, das sich aus den Entgeltpunkten nach Abschnitt C § 2 ergibt.
Wer im Laufe des Kalenderjahres eintritt oder ausscheidet, erhält für jeden Monat Verlagszugehörigkeit im Kalenderjahr ein Zwölftel des Urlaubsgeldes.
2. Gratifikationen und sonstige über das Effektivgehalt hinausgehende Zahlungen (Spesepauschalen usw.) bleiben bei der Berechnung des Urlaubsgeldes außer Ansatz.
3. Das Urlaubsgeld ist jeweils im Juni fällig; es wird in einer Summe ausgezahlt.
4. Dieser § 9 gilt nicht für Mitglieder der Chefredaktion.

§ 10 Nebentätigkeit

1. Die Redakteurin/der Redakteur darf eine Nebentätigkeit nur ausüben, wenn sie berechnete Interessen des Verlages nicht beeinträchtigt.

Die Ausübung einer regelmäßigen journalistischen oder redaktionellen Nebentätigkeit abgesehen von gelegentlichen Einzelfällen bedarf der ausdrücklichen Einwilligung des Verlages.

2. Die Redakteurin/der Redakteur bedarf zur anderweitigen Verarbeitung, Ver-

wertung und Weitergabe der ihr/ihm bei ihrer/seiner Tätigkeit für den Verlag bekannt gewordenen Nachrichten und Unterlagen der ausdrücklichen vorherigen Einwilligung des Verlages.

§ 11 Kündigung/Beendigung

1. Die ordentliche und außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleibt unbeschadet der Ziffer 2. zulässig. Die Kündigungsfristen können individualvertraglich vereinbart werden, sofern dadurch die gesetzlichen Fristen nicht unterschritten werden.
2. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, 3 Monate nach Ablauf des Monats, in dem die Redakteurin/der Redakteur die ungekürzte Regelaltersrente beziehen kann oder eine unbefristete Erwerbsunfähigkeitsrente tatsächlich bezieht.
3. Nach ausgesprochener Kündigung kann der Verlag die Redakteurin/den Redakteur beurlauben.
4. Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht für Volontärinnen/Volontäre.

§ 12 Ausschlussfrist

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt ebenfalls zum Verlust des Anspruchs.
3. Die Ausschlussfristen der Absätze 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche, die auf der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen. Sie gelten ebenfalls nicht für gesetzlich unverzichtbare Ansprüche wie z.B. auf gesetzlichen Mindestlohn gem. §§ 1, 3 S. 1 MiLoG.

C. Haus-Gehaltstarifvertrag

§ 1 Grundgehalt und Gehaltssystematik

1. Redakteure erhalten eine Vergütung, die sich aus dem Grundgehalt und den erreichten Punkten gemäß § 2 zusammensetzt. Die Höhe der Vergütung für Redakteure basiert auf der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 36,5 Stunden. Entscheidend für die Einstufung ist die tatsächliche Ausübung einer Tätigkeit gemäß den Definitionen unter § 2 und § 3. Das Punktesystem gilt nicht für Volontärinnen/Volontäre.
2. Das Grundgehalt beträgt 3.500,00 brutto Euro.
3. Das Grundgehalt für Redakteurinnen/Redakteure ohne Regelqualifikation beträgt € 3.270 brutto. Nach dem dritten Berufsjahr erfolgt eine Erhöhung auf das Grundgehalt (Abs.3). In diesem Fall zählt das vierte Berufsjahr als das zweite Berufsjahr im Sinne der Punkteregelung (§ 2 Abs. 1)
4. Als Regelqualifikation gilt ein Volontariat oder ein abgeschlossenes Studium der Journalistik, ein vergleichbares abgeschlossenes Studium an einer anerkannten Fakultät für Journalisten oder der erfolgreiche Abschluss an einer Journalistenschule oder eine dreijährige journalistische Berufserfahrung.
5. Das Gehalt beträgt für Volontärinnen/Volontäre im ersten Ausbildungsjahr € 2.375,00 brutto monatlich, im zweiten Ausbildungsjahr € 2.695,00 brutto monatlich.

§ 2 Einstufung/Entwicklung

1. Punktesystem
 - a. Die Gehaltsentwicklung erfolgt durch den Erwerb von Punkten in den Bereichen Berufsjahre, Qualifikation und Führungsverantwortung nach Maßgabe der folgenden Regelungen. Der Wert der Punkte wird nicht auf tarifliche Erhöhungen des Einstiegsgehalts angerechnet. Die Punkte sind bei Eingruppierung bzw. deren Erwerb auf eine übertarifliche Vergütung anzurechnen.
 - b. Folgende Punkte werden erworben:
 - (1) Berufsjahrespunkte
 - Je ein Berufsjahrespunkt zu jeweils € 240,- mit Beginn des 4., des 8. und des 12. Berufsjahrs, sowie € 60,- mit Beginn des 16. Berufsjahrs. Die Erhöhung wird mit dem auf den Beginn des jeweiligen Berufsjahres folgenden Monat wirksam.

- Berufsjahre im Sinne dieses Gehaltstarifvertrags sind nachgewiesene Jahre als hauptberufliche Redakteurin/hauptberuflicher Redakteur an Zeitungen, Zeitschriften, Nachrichtenagenturen, journalistischen Onlinemedien und am Rundfunk. Die Berufsjahre werden unter Ausschluss der Ausbildungszeit berechnet. Für jeweils zwei nachgewiesene Jahre hauptberuflicher Tätigkeit als freie Journalistin/freier Journalist oder hauptberuflicher Tätigkeit als Journalist/Journalistin an Pressestellen werden ein Jahr, höchstens aber insgesamt drei Jahre als Berufsjahre angerechnet. Höhere Anrechnungen sind auf Grund besonderer Vereinbarung zulässig. Ebenso werden nach vorangegangener Berufszugehörigkeit Zeiten tatsächlich genommener gesetzlicher Elternzeiten (Erziehungsurlaub) als Berufsjahre angerechnet, höchstens aber mit einem Jahr je Kind. Soweit in der Elternzeit die Tätigkeit beim Verlag tatsächlich fortgesetzt wird (Elternteilzeit) werden diese Zeiten vollständig angerechnet.

(2) Weiterbildungspunkte

- Durch Teilnahme an Weiterbildungen kann kalenderjährlich ein Punkt in Höhe von € 230,00 erreicht werden, höchstens insgesamt zwei Punkte. Der Punkt ist erreicht bei erfolgreichem Abschluss einer für die jeweilige Tätigkeit der Redakteurin/des Redakteurs relevanten besonderen Qualifikation. Hierzu stellt der Verlag dem Betriebsrat eine Übersicht der für die Vergabe von Punkten relevanten Qualifikationen zur Verfügung. Ergänzungen dieser Übersicht durch den Arbeitgeber sind jederzeit unbeschränkt möglich, hierüber ist der Betriebsrat zu informieren. Streichungen aus dieser Übersicht bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats oder der Ersetzung derselben durch eine Einigungsstelle. Einarbeitungen und allgemeine Qualifikationen, die lediglich zur Ausübung der Tätigkeit als Redakteur im Verlag allgemein befähigen, gelten nicht als Qualifikation gemäß dieser Ziffer. Die Erhöhung wird zum 01.01. des auf die Qualifikation folgenden Kalenderjahres wirksam. Für den Erwerb reicht die Teilnahme an der Weiterbildung. Der Verlag bietet jedem Redakteur pro Jahr eine Weiterbildung an. Die Weiterbildung muss innerhalb der üblichen Arbeitszeit des Redakteurs liegen. Ist der Redakteur aus berechtigten Gründen an einer Teilnahme verhindert sind dem Redakteur weitere Weiterbildungen zu einem anderen Zeitpunkt anzubieten. Unterlässt der Verlag dies, erwirbt die Redakteurin/der Redakteur den Punkt ohne Teilnahme an einer Weiterbildung. Wenn eine Redakteurin/ein Redakteur schuldlos an einer Teilnahme verhindert ist, kann der Punkt bis zum 31.03. des Folgejahres nachgeholt werden.

Jeder Punkt verfällt nach Ablauf von zwei Jahren. Befindet sich die Redakteurin/der Redakteur in Elternzeit (ohne Arbeitsleistung) oder ist er ohne Lohnfortzahlung mehr als 3 Monate arbeitsunfähig erkrankt, wird der Ablauf dieser Fristen durch die Elternzeit, Pflegezeit, Zeiten des Mutterschutzes bzw. die über 3 Monate andauernde Arbeitsunfähigkeit gehemmt.

- Redakteurinnen/Redakteure, die vor dem 1.1.2025 in ein Unternehmen von Funke Medien-NRW eingetreten sind erhalten für ab Januar 2025 einen Weiterbildungspunkt für im Vorjahr absolvierte Weiterbildungen.
- Bei Neueinstellungen kann die Teilnahme an gleichwertigen Weiterbildungen bei anderen Unternehmen innerhalb oder außerhalb der Funke Mediengruppe anerkannt werden. Diese Punkte entfallen gemäß der für bei Funke geltenden Frist.

(3) Führungspunkte

Durch Ausübung einer besonderen Funktion oder Verantwortung im Verlag können höchstens drei Punkte erreicht werden. Die Funktion bzw. Verantwortung wird vom Verlag übertragen.

Bis zu 3 Führungspunkte Punktwert € 200,- / €400,-

- 1 Punkt in Höhe von € 200,- für Kolleginnen/Kollegen, die fachliche Weisungsrechte wahrnehmen sowie Entscheidungsbefugnisse mit erhöhter Verantwortung haben oder ohne Weisungsbefugnis besondere Aufgaben in Redaktionen oder Teams übernehmen.

Richtbeispiele:

Online-Themenchef/in, Nachrichtenchef/in online, Reviersport-verantwortliche, lokale Social-Media-Beauftragte mit besonderer Verantwortung

- 2 Punkte in Höhe von jeweils € 200,- für stv. Leiterinnen/Leiter kleiner Redaktionen/Ressorts (bis 5 Mitarbeitende) und Verantwortliche für komplexe Themenbereiche, die über die Anforderungen gemäß a) hinausgehen

Richtbeispiele: Head of SEO, Head of Audio, Head of Digital und alle CvD

- 3 Punkte in Höhe von jeweils € 200, für stv. Leiterinnen/Leiter großer Redaktionen/Ressorts (ab 5 Mitarbeitende)
- 2 Punkte in Höhe von jeweils € 400,- für Leiterinnen/Leiter kleiner Redaktionen/Ressorts (bis 5 Mitarbeitende). Eine Redaktionsleiterin/ein Redak-

tionsleiter ist eine Redakteurin/ein Redakteur, die/der das Recht hat, anderen Redakteurinnen/Redakteuren Weisungen zu erteilen.

- 3 Punkte in Höhe von jeweils € 400,- für Leiterinnen/Leiter großer Redaktionen/Ressorts (ab 5 Mitarbeitende)

- (4) Bei einem Wechsel der Funktion ist eine neue Bewertung und Ein- bzw. Umgruppierung vorzunehmen. Ist der Wechsel der Funktion arbeitgeberseitig veranlasst, bleiben die Punkte für die Dauer von 12 Monaten erhalten, sofern und soweit für die neue Funktion weniger Punkte vorgesehen sind. Die Erhöhung bzw. Änderung wird mit Übertragung der entsprechenden Funktion durch den Verlag wirksam.

§ 3 Mitglieder der Chefredaktion

Chefredakteurinnen/Chefredakteure und weitere Mitglieder der Chefredaktion erhalten ein Gehalt, das angemessen über dem Gehalt nach §§ 1 und 2 dieses Abschnittes zusammen mit Urlaubsgeld und Jahresleistung (§§ 4 und 9 Abschnitt B) liegt.

§ 4 Anrechnung von Gehalt bei 40-Stunden-Woche

Redakteurinnen/Redakteure, die einzelvertraglich 40 Stunden die Woche arbeiten aber deren Gehalt das Gehalt nach §§ 1 und 2 überschreitet, behalten ihr Gehalt bei einer 36,5 h Woche. Der übertarifliche Bestandteil ist anrechenbar auf zukünftige Tarifierhöhungen.

§ 5 Tarifliche Dynamik

Prozentuale Steigerungen des Tabellengehaltes nach der Entgeltgruppe § 2 b des Gehaltstarifvertrags für Redakteurinnen/Redakteure an Tageszeitungen werden auf alle Gehaltsbestandteile übernommen. Einmalzahlungen und Festbetragserhöhungen werden ebenfalls übernommen. Bei Festbetragserhöhungen wird das Grundgehalt um den Festbetrag erhöht. Die Änderungen werden mit Ablauf von 18 Monaten nach deren Wirksamkeit in den Flächentarifen übernommen. Diese Regelung wirkt im Fall der Kündigung dieses Tarifvertrags nicht nach.

D. Laufzeit, Kündigungsfrist Tarifverträge, Nachwirkung

§ 1 Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 01.01.2025 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, erstmals jedoch zum 30.06.2027.

§ 2 Werden die in Bezug genommenen Tarifverträge gekündigt, gelten sie zwischen den Parteien dieses Tarifvertrags gleichwohl als nicht gekündigt (normativ) weiter.

§ 3 Dieser Tarifvertrag einschließlich der Verweisung auf andere Tarifverträge kann nur im Ganzen gekündigt werden. Eine Kündigung durch Funke-NRW kann nur von allen drei Unternehmen nach § 1 Abs. 1 Abschnitt A gemeinsam erfolgen. Eine Kündigung durch den DJV-NRW kann nur gleichzeitig gegenüber allen drei Unternehmen erfolgen. Er wirkt im Fall der Kündigung nach, soweit hierin nicht anders vereinbart. Im Fall der Nachwirkung dieses Tarifvertrags wirken auch die in Bezug genommenen Tarifverträge im Verhältnis der Parteien dieses Tarifvertrags nach, und zwar mit dem Stand, der vorliegt, bevor die Nachwirkung dieses Tarifvertrags einsetzt.

§ 4 Maßregelungsverbot

Jede Maßregelung von Beschäftigten aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung vor Abschluss dieses Tarifvertrags unterbleibt oder wird, falls sie erfolgt ist, rückgängig gemacht.

§ 5 Salvatorische Klausel:

Sollte eine Bestimmung dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise unwirksam sein, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, an die Stelle der unwirksamen Bestimmung eine dieser möglichst nahekommende wirksame Bestimmung zu setzen. Dasselbe gilt für den Fall einer vertraglichen Lücke.

Ort Datum, Christoph Rüth, Thomas Kloß
Für FUNKE NRW Redaktionsgesellschaft mbH
und FUNKE Medien NRW GmbH,

Ort, Datum, Christoph Rüth, Simone Kasik
Zeitungsverlag Niederrhein GmbH & Co. Essen Kommanditgesellschaft

Ort, Datum, Andrea Hansen, Stefan Lenz
Deutscher Journalisten-Verband Landesverband NRW e.V.