



Tarifvertrag

für Redakteurinnen/Redakteure
und Volontärinnen/Volontäre
der dpa-Tochterunternehmen

Gültig ab: 1. Januar 2024

Kündbar zum: 31. Dezember 2025

Deutscher Journalisten-Verband e.V.
- Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten -
Torstr. 49
10119 Berlin
Telefon: 030/72 62 79 20
E-Mail: djv@djv.de
Homepage: www.djv.de

Zwischen
den folgenden Tochterunternehmen der dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH

dpa-infografik GmbH,
dpa-infocom GmbH,
dpa English Services GmbH,
Rufa Rundfunk-Agenturdienste GmbH
(audio & video service),

einerseits und

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

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- Fachbereich A -

andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich:	für die Bundesrepublik Deutschland,
fachlich:	für die dpa-infografik GmbH, dpa-infocom GmbH, dpa English Services GmbH, Rufa Rundfunk-Agenturdienste GmbH (audio & video service),
persönlich:	für alle Arbeitnehmer ¹ (ausgenommen Praktikanten und Aushilfen)

§ 2 Gehaltserhöhungen und Inflationsausgleichssonderzahlung (IAP)

1. Die vertraglichen monatlichen Effektivgehälter der Arbeitnehmer sowie der Volontäre und Auszubildenden erhöhen sich mit Wirkung zum 01. November 2024 um 5 %. Zum 1. April 2025 erfolgt eine weitere Erhöhung um 2,5 %.

¹ Mit den Bezeichnungen „Arbeitnehmer“, „Fotografen“, „Volontäre“, „Auszubildende“, „Praktikanten“ und „Aushilfen“ sind im Folgenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst.

2. Die Arbeitnehmer erhalten mit Blick auf die hohen Inflationsraten zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt im Jahr 2024 eine Inflationsausgleichs Sonderzahlung (IAP) im Sinne des § 3 Nr. 11c EstG in Höhe von insgesamt EUR 2.000,00 brutto (auf Basis Vollzeit), die – im Rahmen der geltenden Höchstgrenzen – zur Auszahlung gelangt. Die Auszahlung dieser Einmalzahlung erfolgt in zwei Teilzahlungen, die erste im Juli 2024 für den Bemessungszeitraum Januar bis Juni 2024 (inkl.) und die zweite im Oktober 2024 für den Bemessungszeitraum Juli bis Oktober 2024 (inkl.).
3. Voraussetzung für die erste Teilzahlung ist, dass der Arbeitnehmer sich zum 01. Juli 2024 in einem ungekündigten sozialversicherungspflichtigen Anstellungsverhältnis befindet und in dem entsprechenden Bemessungszeitraum zumindest zeitweise aktiv beschäftigt war oder ist. Urlaubs- und/oder krankheitsbedingte Fehlzeiten gelten in diesem Zusammenhang als zu berücksichtigende Zeiten.
4. Die Höhe des Anspruchs ergibt sich aus der Beschäftigungsquote des Arbeitnehmers im Bemessungszeitraum, den Monaten Januar bis Juni 2024 (inkl.). Bei einer in diesem Zeitraum ununterbrochenen Vollzeitbeschäftigung beträgt die IAP 1.200 EUR. Der tatsächliche Auszahlungsbetrag wird auf der Basis der vertraglich vereinbarten monatlichen Arbeitszeit anteilig für diesen Zeitraum ermittelt.
5. Im Oktober 2024 erfolgt die zweite Teilzahlung. Voraussetzung für die zweite Teilzahlung ist, dass der Arbeitnehmer sich zum 01. Oktober 2024 in einem ungekündigten sozialversicherungspflichtigen Anstellungsverhältnis befindet und in dem entsprechenden Bemessungszeitraum zumindest zeitweise aktiv beschäftigt war oder ist. Urlaubs- und/oder krankheitsbedingte Fehlzeiten gelten in diesem Zusammenhang als zu berücksichtigende Zeiten.
6. Die Höhe des Anspruchs ergibt sich aus der Beschäftigungsquote des Arbeitnehmers im Bemessungszeitraum, den Monaten Juli bis Oktober 2024 (inkl.). Bei einer in diesem Zeitraum ununterbrochenen Vollzeitbeschäftigung beträgt die IAP 800 EUR. Der tatsächliche Auszahlungsbetrag wird auf der Basis der vertraglich vereinbarten monatlichen Arbeitszeit anteilig für diesen Zeitraum ermittelt.

§ 3 13. Gehalt

1. Die Arbeitnehmer erhalten kalenderjährlich ein 13. Gehalt in Höhe des für den jeweiligen Bemessungszeitraum vertraglich vereinbarten monatlichen Effektivgehalts.
2. Arbeitnehmer, die sich zwar am Auszahlungstag in einem Anstellungsverhältnis befinden, deren Anstellungsverhältnis aber erst im Laufe des jeweiligen Kalenderjahres begonnen hat oder noch enden wird, erhalten für jeden Monat der Betriebszugehörigkeit im Kalenderjahr, in dem die Beschäftigung länger dauerte als 15 Kalendertage, ein Zwölftel des 13. Gehaltes.
3. Der Auszahlungsrhythmus für das 13. Gehalt wird in den einzelnen Gesellschaften festgelegt. Es kann auch in zwei Raten zur Auszahlung kommen.

§ 4 Urlaubsgeld

1. Die Arbeitnehmer erhalten ein Urlaubsgeld von mindestens brutto EUR 500,00 auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung, für Volontäre und Auszubildende beträgt das Urlaubsgeld mindestens brutto EUR 350,00. Bei einer Teilzeitbeschäftigung erfolgt eine arbeitszeitanteilige Kürzung dieses Betrags. Auf diesen Betrag werden die bisher im Zusammenhang mit Urlaub gewährten jährlichen Sonderzahlungen angerechnet.
 - 1.a Für die Laufzeit dieser Vereinbarung wird das in Ziffer 1. genannte Urlaubsgeld wie folgt erhöht: Für 2019 um brutto EUR 150,00 (Volos brutto EUR 105,00 EUR), für 2020 um brutto EUR 300,00 (Volos brutto EUR 210,00) und für 2021 um brutto EUR 150,00 (Volos brutto EUR 105,00). Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sowie für Arbeitnehmer, die sich in der Zeit vom 01. Juli 2019 bis 30. Juni 2021 nicht ununterbrochen in einem aktiven Anstellungsverhältnis befunden haben, erfolgt eine arbeitszeitanteilige Kürzung.
2. Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten für jeden Monat Betriebszugehörigkeit im Kalenderjahr, ein Zwölftel des Urlaubsgeldes, dies gilt auch im Zusammenhang mit Ziffer 1a.

Bei Ausscheiden vor Beendigung des Urlaubsjahres (Kalenderjahr) kann das zu viel gezahlte, Urlaubsgeld als Vorschuss bei der Auszahlung der Restvergütung verrechnet oder zurückgefordert werden.
3. Der Auszahlungsrhythmus für das Urlaubsgeld wird in den einzelnen Gesellschaften festgelegt.

§ 5 Fortzahlung des Gehaltes im Krankheitsfall

1. Arbeitnehmer 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.
 - a) Der Zuschuss errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Netto-Krankengeld und dem durchschnittlichen Netto-Monatsverdienst. Bei Arbeitnehmern, die kein Krankengeld beziehen, ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Höchstkrankengeld der Allgemeinen Ortskrankenkasse Hamburg und dem durchschnittlichen Netto-Monatsverdienst zu zahlen.
 - b) Beiträge an das Versorgungswerk der Presse werden nach der bisherigen Beitragsbemessung des vollen Gehalts abgeführt.

- c) Der Arbeitnehmer 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.
- d) Wird im Verlauf der Krankheit die unbefristete vollumfängliche Erwerbsminderung festgestellt, so endet das Vertragsverhältnis – ohne, dass es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die unbefristete vollumfängliche Erwerbsminderungsrente beziehen kann.

2. Für Volontäre gilt hier die gesetzliche Regelung.

§ 6 Sonderregelungen

Zum Urlaubsgeld (§ 2)

Der letzte Absatz der Protokollnotiz vom 22. März 2007 zu der ab dem 01. April 2007 geltenden Betriebsvereinbarung für die dpa-infografik GmbH findet weiterhin Anwendung.

§ 7 Nachtzuschläge

Die in einer BV geregelten Nachtzuschläge sollen entsprechend der tariflichen Regelung für die dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH erhöht werden.

§ 8 Tankkarten (für zb-Fotografen)

Gestrichen - wird durch Betriebsvereinbarung neu geregelt

§ 9 Protokollnotiz zum Thema „Mobilität“

Gestrichen - wird durch Betriebsvereinbarung neu geregelt

§ 10 Inkrafttreten und Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2024 in Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag kann frühestens zum 31. Dezember 2025 mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

- Die Parteien vereinbaren die Einrichtung einer Arbeitsgruppe, die bis zum 30. Juni 2022 eine auf die Tochtergesellschaften abgestimmte Regelung der Dienstleiter-Zulagengewährung ausarbeiten soll. Sollte dies nicht gelingen, so können die Parteien diese Vereinbarung bis zum 30. September 2022 mit Wirkung ab 01. Januar 2023 kündigen (Sonderkündigungsrecht). Gestrichen – DL/L-Zulagen wurden neu geregelt.

Berlin, 06. Mai 2024

dpa-infocom GmbH

Jirka Albig

ppa. Mahn

dpa English Services GmbH

Michael Rummler

Rufa Rundfunk-Agenturdienste GmbH (audio & video service)

Silke Brüggemeier

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

Mika Beuster

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Fachbereich A

Christoph Schmitz-Detlefsen

dpa-infografik GmbH

Ira Kugel

ppa. Mahn

ppa. Matthias Mahn

ppa. Matthias Mahn

Christian Wienzeck

Matthias von Fintel