



Gehaltstarifvertrag

für Redakteurinnen und Redakteure

der Thomson Reuters Germany GmbH

Gültig ab 1. April 2020

Kündbar zum 31. März 2021

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: the@djv.de
Homepage: www.djv.de

Gehaltstarifvertrag

zwischen der

Thomson Reuters Germany GmbH

einerseits

und

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- Fachbereich Medien, Kunst und Industrie -**

sowie

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

andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

räumlich: für Deutschland

fachlich: für die Redaktionen der Thomson Reuters Germany GmbH

persönlich: für alle als Arbeitnehmer/innen beschäftigten Mitarbeiter/innen der Thomson Reuters Germany GmbH

§ 2 Vergütung

1. Monatliches Gehalt

Das monatliche Gehalt wird frei vereinbart und ist schriftlich festzulegen. Das monatliche Gehalt soll nach Leistung und Verantwortung bemessen werden, wobei Berufs- und Lebenserfahrung zu berücksichtigen sind. Das monatliche Gehalt darf das Tarifgrundgehalt nicht unterschreiten.

Bei personellen Einzelmaßnahmen (Beförderung, Umsetzung, Versetzung, Umgruppierung) wird das Tarifgrundgehalt nach Anhörung des Betriebsrates neu festgesetzt.

2. Lineare Erhöhung der Tarifgrundgehälter

Im Rahmen der Gehaltsverhandlungen 2020 wurde vereinbart, dass die Tarifgrundgehälter ab dem 1. April 2020 linear um 2,3 % erhöht werden. Bis zu diesem Datum gelten die vormaligen monatlichen Gehälter und Tarifgrundgehälter.

3. Zulagen

3.1 Über das Tarifgrundgehalt hinaus kann die Geschäftsführung Zulagen gewähren oder mit den Mitarbeiter/innen vereinbaren. Mögliche Zulagen sind:

- außertarifliche Zulage und
- leistungsbezogene Zulage („Performance-Zulage“).

3.2 Vereinbarungen über allgemeine Erhöhungen des Tarifgrundgehalts betreffen weder die außertarifliche noch die leistungsbezogene Zulage.

3.3 Die außertarifliche Zulage kann nur bei Neueinstufung in eine höhere Tarifgruppe verrechnet werden.

3.4 Für die leistungsbezogene Zulage („Performance-Zulage“) gilt ab dem 1. April 2020 folgendes:

In Abhängigkeit von der individuellen Bewertung der Leistung („Rating“) der Mitarbeiter/innen in dem letzten Bewertungsgespräch („Appraisal“) für den Vorjahreszeitraum erhöht sich diese wie folgt:

Rating	Erhöhung
Partially Achieved	350 Euro
Achieved	700 Euro
Exceeded	1.000 Euro
Far Exceeded	1.400 Euro

Für Mitarbeiter/innen, die aufgrund von Elternzeit oder unbezahlter Freistellung im Vorjahreszeitraum kein Rating erhalten haben, erhöht sich die leistungsbezogene Zulage um 350 Euro.

Die leistungsbezogene Zulage ist ein Sockelbetrag, der auf 13 monatliche Zahlungen verteilt wird.

Für den Appraisal-Prozess gilt die „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Grundsätze von Mitarbeitergesprächen und der Leistungsbeurteilung (Appraisal-Prozess)“ vom 17.12.2013.

Mitarbeiter/innen, die bisher keine leistungsbezogene Zulage („Performance Zulage“) bekommen haben, erhalten diese bei entsprechender Leistungsbeurteilung und Raterreicherung nun erstmals nach den vorstehenden Regelungen und Grundsätzen berechnet und gezahlt.

Für Mitarbeiter/innen, die in der vergangenen Beurteilungsperiode bereits eine leistungsbezogene Zulage („Performance Zulage“) erhalten haben, erhöht sich diese schon bestehende leistungsbezogene Zulage nach den oben genannten Grundsätzen bei entsprechender Leistungsbeurteilung und Raterreicherung.

Die leistungsbezogene Zulage kann bei Neueinstufung in eine höhere Tarifgruppe nicht verrechnet werden.

4. Tarifstruktur

Die Tarifgrundgehälter dürfen auf der Grundlage der im Manteltarifvertrag festgelegten Regelarbeitszeit nicht unterschritten werden.

Ab dem 1. April 2020 ergeben sich folgende neue Tarifgrundgehälter in den unterschiedlichen Tarifgruppen:

Tarifgruppen	bis 31.03.2020	ab 01.04.2020
1. Editorial Support Unit (ESU) – redaktionell und technisch		
1.1 Eingangsstufe	€ 2.653	€ 2.714
1.2 In der Regel nach dreijähriger Tätigkeit	€ 3.119	€ 3.191
1.3 Leitungsfunktion oder dauerhaft besondere Aufgabe, die über den eigentlichen Tätigkeitsbereich hinausgeht	€ 3.673	€ 3.757
2. Volontär	€ 2.751	€ 2.814
3. Assistent (Wort, Bild, TV, Online, Technik, Marketing)		
3.1.a Eingangsstufe	€ 3.255	€ 3.330
3.1.b Eingangsstufe mit Studienabschluss	€ 3.394	€ 3.472
3.2 In der Regel nach dreijähriger Tätigkeit	€ 3.814	€ 3.902
3.3 Leitungsfunktion oder dauerhaft besondere Aufgabe, die über den eigentlichen Tätigkeitsbereich hinausgeht	€ 4.312	€ 4.411
4. Junior-Redakteur (keine Berufserfahrung in Nachrichten oder Wirtschaftsredaktionen)	€ 3.673	€ 3.757
5. Redakteur (Wort, Bild, TV, Online, Grafik)		
5.1 Eingangsstufe	€ 4.027	€ 4.120
5.2 In der Regel nach drei Jahren	€ 4.312	€ 4.411
5.3.a Bei regelmäßigem Sloteneinsatz oder alleinverantwortlichem Wochenenddienst (bei TV in der Funktion eines Producers, im Textbereich in der Funktion des Hauptslots, im Bilderdienst in der Funktion des verantwortlichen Deskers)	€ 4.519	€ 4.623
5.3.b Korrespondent (Höhergruppierung in 6.1 in der Regel nach einem Jahr)	€ 4.519	€ 4.623
6. Senior-Redakteur (Wort, Bild, TV, Online, Grafik)		
6.1 Hauptslot, Producer, Fotograf, Korrespondent (Berufsanfänger ausgenommen)	€ 4.878	€ 4.990
6.2 In der Regel nach dreijähriger Tätigkeit	€ 5.158	€ 5.277
7. Redakteur mit besonderen Aufgaben (Leitender Redakteur, Deskleiter)	€ 5.508	€ 5.635
8. Büroleiter, Ressortleiter, Chefkorrespondent	€ 6.213	€ 6.356

Während der Probezeit kann das Gehalt bis zu 10 % unter dem Tarifgrundgehalt liegen, ausgenommen Tarifgruppe 2.

Über die Eingruppierung in den Gehaltstarif hinaus sind bis zur Tarifgruppe 6 durch Zusagen der Chefredaktion Gehaltserhöhungen von mindestens Euro 128,00 möglich, wenn Mitarbeiter/innen erfolgreich an Trainings- und Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen oder außerhalb ihres üblichen Aufgabenbereichs liegende Projekte übernehmen und erfolgreich bewältigen. In jedem Fall ist eine vorherige Absprache mit der Chefredaktion erforderlich.

5. Einstufung

Maßgebend für die Einstufung ist neben dem Arbeitsvertrag der jeweilige Dienstplan, der Tätigkeit und Verantwortlichkeit ausweist. Vertretung in einer höheren Tarifgruppe ist bis zu 35 Tage innerhalb eines Kalenderjahres möglich.

6. Höhergruppierung

Soll der Regel-Höhergruppierung nicht entsprochen werden, muss der Arbeitgeber auf Wunsch des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin die Ablehnung begründen.

7. Eckgehalt und daran gebundene Zahlungen

Das Eckgehalt beträgt	€ 3.863,70
der Eckstundensatz	€ 25,44
Überstunde Tag	€ 38,13
Überstunde Nacht	€ 39,42 und die
Bereitschaftsdienstvergütung pro Stunde	€ 8,84.

8. Urlaubsgeld

Im Jahr 2020 beträgt das Urlaubsgeld Euro 4.768,00. Das Urlaubsgeld wird zu 30 % im Februar und zu 70 % im Mai ausgezahlt. Für das erste und letzte Jahr der Beschäftigung wird je Monat der Zugehörigkeit 1/12 des Urlaubsgeldes gezahlt.

Mitarbeiter/innen, die sich zu den Auszahlungsterminen noch in der Probezeit befinden oder zu einem späteren Zeitpunkt die Arbeit aufnehmen, erhalten das Urlaubsgeld mit dem Dezember-Gehalt.

Während der Elternzeit bzw. unbezahlter Freistellung ist das Urlaubsgeld für jeden vollen Abwesenheitsmonat um 1/12 zu kürzen.

9. 13. Bruttomonatsgehalt

Die Mitarbeiter/innen erhalten ein 13. Bruttomonatsgehalt, welches zurzeit in den Monaten Juni und November zu je 50 % ausgezahlt wird. Für das erste und das letzte Beschäftigungsjahr kommt 1/12 je Monat der Betriebszugehörigkeit zur Auszahlung.

Voraussetzung für das Entstehen des Anspruchs auf das 13. Bruttomonatsgehalt ist eine beendete und bestandene Probezeit. Mitarbeiter/innen, die sich zum Zeitpunkt der Auszahlung noch in der Probezeit befinden, bekommen das 13. Bruttomonatsgehalt entsprechend anteilig mit dem darauf folgenden Auszahlungstermin ausbezahlt.

Während der Elternzeit bzw. unbezahlter Freistellung ist das 13. Bruttomonatsgehalt für jeden vollen Abwesenheitsmonat um 1/12 zu kürzen.

Bei unterjährigem Wechsel der Arbeitszeit wird das 13. Bruttomonatsgehalt auf das Jahr anteilig zur vereinbarten Arbeitszeit berechnet.

10. Vermögenswirksame Leistungen

Die Thomson Reuters Germany GmbH unterstützt die Vermögensbildung der Mitarbeiter/innen nach dem Vermögensbildungsgesetz. Die Mitarbeiter/innen erhalten bei Vorlage eines geförderten Vertrages einen Zuschuss zur Vermögensbildung. Der Zuschuss der Thomson Reuters Germany GmbH beträgt 100 % der beantragten vermögenswirksamen Leistung, höchstens jedoch monatlich Euro 40,00, bei Praktikanten/innen Euro 26,00.

Der vermögenswirksame Zuschuss für Teilzeitbeschäftigte errechnet sich aus dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit und ist auf volle Euro aufzurunden.

11. Fahrtkostenzuschuss

Die Mitarbeiter/innen der Thomson Reuters Germany GmbH erhalten auf entsprechenden Nachweis einen monatlichen Fahrtkostenzuschuss. Der Fahrtkostenzuschuss entspricht dem Tarifpreis einer einzelnen Monatskarte des Verkehrsverbundes am Dienstsitz für die Fahrt vom Wohnsitz zur Arbeitsstätte bis zu Euro 90,00.

12. Funktionspauschale

Die monatliche Funktionspauschale beträgt für

a) Korrespondenten/innen	€ 880,00
b) leitende Redakteure/innen	€ 500,00
c) Kameraleute und TV-Producer	€ 500,00

§ 3 Änderungen

Alle Änderungen, die sich während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ergeben, sind durch Nachträge zum Anstellungsvertrag schriftlich festzulegen.

§ 4 Besitzstandsklausel

Bei Inkrafttreten dieses Gehaltstarifvertrages vereinbarte höhere monatliche Gehälter müssen weiter gezahlt werden.

§ 5 Laufzeit / Kündigung

Dieser Gehaltstarifvertrag gilt ab 1. April 2020. Der Gehaltstarifvertrag kann mit einmonatiger Frist, erstmals jedoch zum 31. März 2020, schriftlich gekündigt werden.

Berlin, Frankfurt/Main, 31. Januar 2020:

Thomson Reuters Germany GmbH

Olaf Zapke

**ver.di Vereinte Dienstleistungsgewer-
schaft, Bundesvorstand**

Christoph Schmitz

Andreas Köhn

**Deutscher Journalisten-Verband e.V.,
Berlin**

Gerda Theile

Prof. Dr. Frank Überall