

Die Gewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirk Berlin-Brandenburg, Verein Berliner Journalisten, Landesverband des Deutschen Journalisten-Verbandes, DJV Landesverband Berlin,

im Folgenden „Gewerkschaften“ genannt,

und

der Berliner Verlag GmbH, der Tip Verlag GmbH & Co. KG, der BVZ Anzeigenzeitungen GmbH und der BVZ Berliner Zeitungsdruck GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Peter Skulimma, Robert Rischke, Frank Willers

im Folgenden „BV“ genannt,

bestätigen die Einigungen zu den Ziffern 1, 2 und 3 und vereinbaren nachfolgende Tarifverträge

- über Informations- und Beratungsrechte des Konzernbetriebsrates der Berliner Verlag GmbH in wirtschaftlichen Angelegenheiten,
- über Altersteilzeit und
- über Stellenausschreibung und Weiterbeschäftigung in der Berliner Verlagsgruppe.

Mit Unterschrift dieser Einigung sind die „Grundsätze“ vom 13.07.2006 erledigt.

1. Das Redaktionsstatut für die Berliner Zeitung vom 28.8.2006 ist mit Wirkung vom 1.9.2006 in Kraft.

2. Die Sozialpläne für die Unternehmen Tip Verlag GmbH & Co. KG sowie BVZ Berliner Zeitungsdruck GmbH vom 14. und 22.09.2006 sind mit Wirkung vom 14. bzw. 22.9.2006 in Kraft getreten.

3. Es wurde eine Konzernbetriebsvereinbarung über Grundsätze zur Unterrichtung und Beratung bei der Personalplanung vereinbart.

Die Gewerkschaften und der BV vereinbaren nachfolgende Tarifverträge:

I. Tarifvertrag über einen Konzern-Informationsausschuss

§ 1

Es wird ein Konzern-Informationsausschuss für den BV und für die von ihm im Sinne von § 18 AktG beherrschten Unternehmen gebildet. Der Konzern-Informationsausschuss setzt sich aus Arbeitnehmer/innen von Konzernunternehmen des BV, die eigene Betriebsräte haben, zusammen. Er hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem BV zu beraten.

32
1
01

§ 2

(1) Der BV hat den Konzern-Informationsausschuss über die wirtschaftliche Lage der BV, welche die Interessen der Arbeitnehmer/innen der BV wesentlich berühren könnte, zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der BV gefährdet werden.

(2) Zu der wirtschaftlichen Lage des BV gehören das EBITDA der BV und der einzelnen Unternehmen der BV, Erlöse (Anzeigen, Vertrieb, Druck, sonstige), Personalkosten gesamt sowie Personalstände, Strukturdaten der Zeitungen (Druckauflage, verkaufte Auflage, Remissionen), Hintergründe der Geschäftsentwicklung, ein Ausblick auf die zukünftige Geschäftslage und -strategie sowie damit verbundene Fragen zu personellen Entwicklungen.

§ 3

Zur Vorbereitung der Unterrichtung und Beratung erhalten die Mitglieder des Konzern-Informationsausschusses die erforderlichen Unterlagen in Schriftform mindestens 1 Woche vor der Sitzung.

§ 4

(1) Der Konzern-Informationsausschuss besteht aus maximal fünf Mitgliedern, die Arbeitnehmer/innen der jeweiligen Unternehmen sein müssen. Aus jedem Unternehmen soll ein Mitglied im Konzern-Informationsausschuss vertreten sein; zusätzlich entsendet der Konzernbetriebsrat der BV ein weiteres Mitglied.

(2) Der Konzernbetriebsrat der BV wählt die Mitglieder des Konzern-Informationsausschusses. Zu Mitgliedern des Konzern-Informationsausschusses können auch leitende Angestellte im Sinne von § 5 III BetrVG des BV bestimmt werden. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen.

(3) Die Amtszeit der Mitglieder des Konzern-Informationsausschusses beginnt mit ihrer Wahl durch den Konzernbetriebsrat und endet zu dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Mitglieder des Konzernbetriebsrats abgelaufen ist. Die Mitglieder des Konzern-Informationsausschusses können jederzeit abberufen werden; auf die Abberufung ist § 4 II Satz 1 entsprechend anzuwenden.

§ 5

(1) Der Konzern-Informationsausschuss tritt halbjährlich zusammen. Zusätzliche Sitzungen bedürfen des Einvernehmens zwischen Konzernbetriebsrat und dem BV.

(2) An den Sitzungen des Konzern-Informationsausschusses nimmt der/die Geschäftsführer/in der BV oder ein/e von ihm/ihr Beauftragte/r teil. Er kann sachkundige Arbeitnehmer/innen der BV einschließlich leitender Angestellter hinzuziehen.

(3) Der Konzernbetriebsrat kann eigene Sachverständige im Rahmen des § 80 III BetrVG hinzuziehen.

§ 6

(1) Die Mitglieder des Konzern-Informationsausschusses sind verpflichtet, Informationen über wesentliche Angelegenheiten nach § 2 vertraulich zu behandeln, diese nicht zu offenbaren und nicht zu verwerfen. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Konzern-Informationsausschuss.

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt nicht gegenüber Mitgliedern der Betriebsräte und anderen Beteiligten, die wiederum nach § 79 BetrVG zur Geheimhaltung verpflichtet sind.

(3) Informationen zur wirtschaftlichen Lage des BV und der einzelnen Unternehmen der BV (dazu gehören EBITDA der BV, Erlöse (Anzeigen, Vertrieb, Druck, sonstige), Personalkosten gesamt sowie Personalstände, Strukturdaten der Zeitungen (Druckauflage, verkaufte Auflage, Remissionen), Hintergründe der Geschäftsentwicklung, der Ausblick auf die zukünftige Geschäftslage und -strategie sowie damit verbundene Fragen zu personellen Entwicklungen) unterliegen immer der besonderen Geheimhaltungspflicht, auch ohne dass diese jeweils nochmals ausdrücklich vom BV als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind.

(4) Verstöße gegen Geheimhaltungspflichten berechtigen den BV, zu verlangen, dass Sitzungen nach § 5 ohne das Mitglied des Konzern-Informationsausschusses stattfinden, das die Geheimhaltungspflicht verletzt hat. Das Recht zur Kündigung dieses Tarifvertrages aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung bleibt davon unberührt.

§ 7

Den Mitgliedern des Konzern-Informationsausschusses darf aus ihrer Tätigkeit kein Nachteil erwachsen. Es ist insbesondere unzulässig, Mitgliedern des Konzern-Informationsausschusses aufgrund ihrer Tätigkeit im Konzern-Informationsausschuss zu kündigen, sie zu versetzen oder in sonstiger Weise zu benachteiligen.

§ 8

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft und ist frühestens kündbar zum 31.12.2008. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

(2) Im Falle einer Veräußerung der Berliner Verlag GmbH gilt mit Eintritt der kartellrechtlichen Genehmigung für beide Seiten bis zum 31.12.2008 ein Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von 12 Monaten zum Monatsende.

(3) Dieser Tarifvertrag endet mit Ablauf der Kündigungsfrist. Nach Ablauf der Kündigungsfrist wirkt er nicht weiter.

(4) Spätestens zwei Monate nach einer Kündigung dieses Tarifvertrages nehmen die Parteien Verhandlungen über eine Anschlussvereinbarung auf.

II. Tarifvertrag Altersteilzeit

§ 1

Älteren Arbeitnehmer/innen im Sinne von § 5 I BetrVG kann unter Zugrundelegung des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vom 23.7.1996 in der Fassung vom 24.4.2006 für begrenzte Zeiträume eine Teilzeittätigkeit (Altersteilzeitgesetz- ATG -) angeboten werden, sofern betriebliche Erfordernisse dies zulassen.

§ 2

Anspruch auf Abschluss eines Vertrages über eine Altersteilzeittätigkeit haben alle Arbeitnehmer/innen des BV, die die Voraussetzungen von § 3 erfüllen. Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn und solange 5 % der Arbeitnehmer/innen des jeweiligen Betriebes des BV von dieser Regelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde (vgl. § 3 I Nr.3 ATG). Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer/innen gilt § 7 II ATG.

§ 3

Voraussetzungen für Altersteilzeit sind

- mindestens die Vollendung des 59. Lebensjahres
- eine im Unternehmen oder Betrieb vor Antritt der Altersteilzeit versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch von mindestens 1080 Kalendertagen innerhalb der letzten 5 Jahre.

§ 4

Die Regelung kann für einen Zeitraum von mindestens zwei bis zu höchstens sechs Jahren, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, zu dem der/die Arbeitnehmer/in vorzeitige Altersrente oder Altersrente erstmals in Anspruch nehmen kann, vereinbart werden.

§ 5

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarungen die regelmäßige tarifliche/vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von Arbeitnehmer/innen eines/r Unternehmens, Betriebes, Bereiches, Abteilung, Arbeitnehmer/innen/-gruppe ab dem 60. Lebensjahr abgesenkt werden, sofern durch eine Altersteilzeitvereinbarung nach diesem Tarifvertrag der/die betroffene Arbeitnehmer/in wirtschaftlich weitgehend abgesichert ist.

Während der Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarungen dürfen gegenüber den von der Altersteilzeit erfassten Beschäftigten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden. Diese betroffene/n Arbeitnehmer/innen/-gruppe ist/sind demzufolge vollständig aus der/n Sozialauswahl/en auszunehmen.

§ 6

Die Arbeitszeit des Altersteilzeitbeschäftigten wird zu einem mit dem Unternehmen zu vereinbarenden Zeitpunkt auf die Hälfte der bisherigen vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit im Durchschnitt des vereinbarten Zeitraumes der Altersteilzeit beschränkt. Die Arbeitszeit richtet sich im Rahmen der gültigen manteltariflichen Regelungen nach den betrieblichen Erfordernissen. Arbeitszeitverteilungspläne über längere Zeiträume sind zulässig.

Regelmodell ist: Die Arbeitsleistung wird insgesamt in der ersten Phase der Altersteilzeit erbracht; aufgrund des dadurch entstehenden Zeitguthabens wird der/die Arbeitnehmer/in in der zweiten Phase von seinen/ihren Arbeitsverpflichtungen freigestellt, so dass sich im Durchschnitt des Gesamtzeitraumes die halbe Arbeitszeit ergibt (Blockmodell). Mehrarbeit sowie deren Vergütung sind ausgeschlossen.

§ 7

(1) Der/die Arbeitnehmer/in erhält während der gesamten Altersteilzeit sein/ihr Vereinbarungsentgelt für die Altersteilzeit fortlaufend und anteilig auf der Basis der Hälfte der bisherigen vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Variable Entgeltbestandteile (Schicht-, Sonn-, Feiertags- sowie Nachtzuschläge) werden in Höhe von 50 % in der Arbeitsphase und 50 % in der Freizeitphase ausgezahlt.

(2) Der BV stockt das Altersteilzeitentgelt auf 85 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmer/innen gewöhnlich anfallen, verminderten Nettoarbeitsentgelts auf (ohne steuerfreie Zuschläge).

(3) Die Jahresleistung, das Urlaubsgeld und die vermögenswirksame Leistungen werden auf der Grundlage der reduzierten Altersteilzeitarbeitszeit gezahlt. Die Jahresleistung und das Urlaubsgeld werden in zwölf gleichen Teilen monatlich gezahlt.

(4) Entgeltänderungen wirken sich auch während der Freistellungsphase auf das Arbeitsentgelt aus.

(5) Soweit Leistungen (Jahresleistung und Urlaubsgeld) nach dem (Altersteilzeit gekürzten) Vereinbarungsentgelt berechnet werden, werden diese in Höhe des Altersteilzeitentgelts zuzüglich eines 20%-igen Aufstockungsbetrages gewährt.

§ 8

Darüber hinaus entrichtet der BV für den/die Arbeitnehmer/in Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit und 80 % des bisherigen Regularbeitsentgelts entfällt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze (Rentenaufstockungsbeitrag). Diese Beiträge werden arbeitgeberseitig geleistet und direkt an den Rentenversicherungsträger abgeführt.

§ 9

Der/die Arbeitnehmer/in hat dem BV Nebentätigkeiten anzuzeigen. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, keine Nebentätigkeiten auszuüben, die die in § 5 Absatz III Altersteilzeitgesetz genannten Grenzen überschreiten. Soweit der/die Arbeitnehmer/in ohne Zustimmung des BV eine Nebentätigkeit ausübt, die die Grenzen des § 5 Absatz III ATG überschreitet, entfallen sämtliche Zuschussleistungen des BV bzw. sind zurückzuzahlen.

§ 10

Im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit leistet der BV Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Entgeltfortzahlung umfasst auch den 20 %-igen Aufstockungsbetrag zum Altersteilzeitentgelt, soweit nicht die Bundesagentur für Arbeit anstelle des BV die Leistungen nach dem ATG erbringt. Im Falle von Arbeitsunfähigkeit über diesen Lohnfortzahlungsanspruch hinaus entsteht beim Blockmodell in der ersten Phase kein Guthaben aus vorgeleisteter Arbeit; Arbeitsunfähigkeit in der Freistellungsphase hat demgegenüber keine Auswirkungen auf die Vergütung und die Aufstockungszahlung.

Die jeweils gültigen tariflichen Regelungen bleiben davon unberührt.

§ 11

Endet das Altersteilzeitverhältnis durch Erwerbsunfähigkeit, Tod oder aus sonstigen Gründen, so besteht Anspruch auf die Differenz zwischen der bereits erhaltenen Vergütung und dem Arbeitsentgelt, das der/die Arbeitnehmer/in bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses ohne den Eintritt in die Altersteilzeit erhalten hätte. Weitergehende Ansprüche sind ausgeschlossen. Im Todesfall geht dieser Ausgleichsanspruch auf die Erben über.

§ 12

Das Altersteilzeitverhältnis endet ohne Kündigung zu dem im Altersteilzeitvertrag verabredetem Zeitpunkt, spätestens also zu dem Zeitpunkt, zu dem der/die Arbeitnehmer/in die (vorzeitige) Altersrente erstmals in Anspruch nehmen kann.

§ 13

Soweit vorstehend keine abweichenden Regelungen getroffen worden sind, gilt das Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vom 23.7.1996 in der Fassung vom 24.4.2006.

§ 14

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft und endet am 31.12.2009. Nach Ablauf wirkt er nicht weiter.

(2) Für Arbeitnehmer/innen, die zu diesem Zeitpunkt in Altersteilzeit eingetreten sind, gelten die tariflichen Regelungen weiter.

(3) Altersteilzeitvereinbarungen aufgrund bestehender tariflicher individualarbeitsrechtlicher Vereinbarungen bleiben unberührt.

(4) Die Betriebsvereinbarungen vom 30. Oktober 2006 zur Umsetzung dieses Tarifvertrages Altersteilzeit sind zulässig.

III. Tarifvertrag über Stellenausschreibung und Weiterbeschäftigung

Über Grundsätze zur Unterrichtung und Beratung bei Personalplanung haben Konzernbetriebsrat und BV eine Konzernbetriebsvereinbarung vereinbart. Im Hinblick darauf vereinbaren die Tarifvertragsparteien:

§ 1 Stellenausschreibung

(1) Alle in den Unternehmen und Betrieben der BV zu besetzenden Arbeitsplätze (Ausnahmen: Praktikanten und Aushilfen mit einem Arbeitsvertrag von bis zu drei Monaten, Auszubildende, Volontäre und Trainees) von Angestellten/innen und Redakteuren/innen im Sinne von § 5 I BetrVG werden konzernweit ausgeschrieben. Bei zuvor nicht planbaren, sofort erforderlichen Einstellungen und Versetzungen sind nach Abstimmung mit dem jeweils zuständigen Betriebsrat Abweichungen von dieser Verfahrensweise möglich.

(2) Eignet sich ein Arbeitsplatz auch zur Teilung, wird er auch als Teilzeitarbeitsplatz ausgeschrieben.

(3) Die Ausschreibungen erfolgen zum frühestmöglichen Zeitpunkt (wenn möglich, in der Regel 4 Wochen vor der Stellenbesetzung) nach der Entscheidung über die Schaffung bzw. Neubesetzung eines Arbeitsplatzes.

(4) Die konzernweiten Stellenausschreibungen werden allen Betriebsräten und dem Konzernbetriebsrat zur Kenntnisnahme übermittelt und an den üblichen Stellen, z.B. an den Schwarzen Brettern und im Intranet in den Unternehmen und Betrieben, ausgeschrieben.

(5) In den Ausschreibungen sind folgende wesentliche Angaben zu dem betreffenden Arbeitsplatz aufgeführt:

- Bezeichnung der zu besetzenden Position mit Angabe der Abteilung oder des Ressorts,
- Vollzeit / Teilzeit,
- Information über eine evtl. Befristung,
- Geforderte Qualifikationen,
- Nützliche Zusatzqualifikationen,
- Ausschreibungszeitraum,
- Ansprechpartner im Personalbereich.

(6) Die konzernweite Ausschreibungszeit beträgt 14 Tage.

§ 2 Weiterbeschäftigung

(1) Arbeitnehmer/innen der einzelnen Unternehmen können sich auf freie oder bekannt frei werdende Arbeitsplätze in den anderen Unternehmen der BV bewerben.

(2) Aus betrieblichen Gründen von rechtlich zu berücksichtigenden wirtschaftlichen Nachteilen, insbesondere von betriebsbedingten Kündigungen bedrohte Bewerber/innen aus demselben Betrieb oder Unternehmen (= betriebs- und unternehmensinterne Bewerber/innen) haben unter nachfolgenden Voraussetzungen einen Anspruch auf Vorrang vor betriebs- und unternehmensexternen, aber konzerninternen Bewerbungen; für konzerninterne Bewerber/innen gilt dieser Vorrang analog vor konzernexternen Bewerbungen. Bedingungen des Vorrangs sind:

- Gleiche Eignung der Bewerber/innen,
- der ausgeschriebene Arbeitsplatz ist vergleichbar adäquat zu dem bisherigen Arbeitsplatz sowie
- der ausgeschriebene Arbeitsplatz ist frei oder wird voraussehbar bekannt frei binnen drei Monaten nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist des/r betroffenen Mitarbeiters/in.

(3) Gleiche Eignung setzt voraus, dass das aufnehmende Unternehmen die fachliche und persönliche Eignung für die ausgeschriebene Tätigkeit bejaht. Ein/e Bewerber/in darf nicht deshalb abgelehnt werden, weil der/die bisherige Vorgesetzte mit dem Wechsel des/r Bewerbers/in nicht einverstanden ist.

(4) Fachliche und persönliche Eignung für die ausgeschriebene Tätigkeit muss zum Bewerbungszeitpunkt bestehen. Ein Nachweis fachlicher Eignung durch eine Qualifizierung von maximal drei Monaten reicht aus. Zur Qualifizierung durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zählt nicht die erforderliche maximal dreimonatige Einarbeitungszeit.

(5) Ein Arbeitsplatz ist vergleichbar adäquat, wenn er zu einem monatlichen Einkommensverlust auf den Stundenlohn berechnet von max. 20 % oder zu einer Tarifgruppenreduzierung von maximal zwei Tarifgruppen führt.

(6) Sofern Einkommensverluste über 50 € brutto monatlich betragen, werden sie durch eine einmalige Brutto-Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen monatlichen Brutto Einkommen (Durchschnitt der letzten 12 brutto Monatsgehälter ohne Mehrarbeitszuschläge) und dem neuem monatlichen Einkommen brutto, multipliziert mit einem Faktor abgemildert. Beträgt der Einkommensverlust bis zu 10 % des bisherigen monatlichen Einkommens brutto, ist der Faktor 6; liegt der Einkommensverlust über 10 % des bisherigen monatlichen Einkommens brutto, ist der Faktor 9. Erleidet der/die betroffene Arbeitnehmer/in binnen zwei Jahren nach einem derartigen Einkommensverlust erneut einen Einkommensverlust von mehr als 50 € brutto monatlich, bestimmt sich das Monatseinkommen für die in Satz 1 geregelte Ausgleichszahlung nach der Höhe vor Zuweisung des ersten vergleichbar adäquaten Arbeitsplatzes. Die Ausgleichszahlung leistet der/das abgebende Betrieb/Unternehmen.

(7) Erfolgt eine Weiterbeschäftigung in einem Unternehmen der BV, wird jeweils die Betriebszugehörigkeit aus dem Vor-Unternehmen angerechnet.

(8) Allen konzerninternen Bewerbern/innen wird Gelegenheit zu einem persönlichen Gespräch mit dem/r zuständigen Fachvorgesetzten des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes gegeben. Abgelehnte konzerninterne Bewerber/innen werden benachrichtigt und es wird ihnen ein Gespräch über die Gründe angeboten. Es gilt § 84 BetrVG.

(9) In Fällen, in denen gemäß § 613a BGB Rechte und Pflichten vom BV bei einem Betriebsübergang auf einen anderen Inhaber übergehen, gelten für die Laufzeit dieses Tarifvertrages aus dem BV ausgeschiedene Arbeitnehmer/innen weiterhin als konzerninterne Bewerber/innen.

§ 3 Kündigung

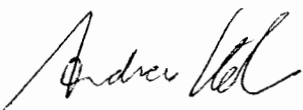
(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft und ist frühestens kündbar zum 31.12.2008. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

(2) Im Falle einer Veräußerung des Berliner Verlages gilt mit Eintritt der kartellrechtlichen Genehmigung für beide Seiten bis zum 31.12.2008 ein Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von 12 Monaten zum Monatsende.

(3) Dieser Tarifvertrag endet mit Ablauf der Kündigungsfrist. Nach Ablauf der Kündigung wirkt er nicht weiter.

(4) Spätestens zwei Monate nach einer Kündigung dieses Tarifvertrages nehmen die Parteien Verhandlungen über eine Anschlussvereinbarung auf.

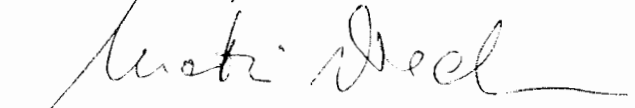
Berlin, 30. Oktober 2006



Andreas Köhn, ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg



Frank Werneke, ver.di Bundesvorstand



Martin Dieckmann, ver.di- Bundesvorstandsverwaltung

Geoth

Gerhard Köthy, Vorsitzender des Vereins Berliner Journalisten, Landesverband des Deutschen Journalisten-Verbandes,

Kruse

Klemens Kruse, DJV Landesverband Berlin

Michael Rediske

Dr. Michael Rediske, Geschäftsführer des Vereins Berliner Journalisten, Landesverband des Deutschen Journalisten-Verbandes

P. Skulimma

Peter Skulimma, Geschäftsführer der Berliner Verlag GmbH

R. Rischke

Robert Rischke, Geschäftsführer der Tip Verlag GmbH & Co. KG

F. Willers

Frank Willers, Geschäftsführer der BVZ Anzeigenzeitungen GmbH

P. Skulimma

Peter Skulimma, Geschäftsführer BVZ Berliner Zeitungsdruck GmbH