

Manteltarifvertrag für Angestellte¹ der dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH

in der Fassung vom 14. November 1997
gültig ab 1. Januar 1998,
eivernehmlich aktualisiert unter Berücksichtigung der seit Vertragsbeginn
vereinbarten Änderungen im März 2006,
erneut eivernehmlich überarbeitet am 22. August 2014 und in dieser Fassung gültig
ab 01. Oktober 2014,

¹ Mit den Bezeichnungen „Angestellte“, „Beschäftigte“, „Redakteure“, „Aushilfen“ und „Partner“ sind im Folgenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst.

Inhalt

| | |
|---------|---|
| Artikel | |
| I | Geltungsbereich |
| II | Anstellungsvertrag |
| III | Kündigung des Anstellungsvertrags |
| IV | Nebentätigkeit |
| V | Gehaltsregelung |
| V/1 | Gehaltsanspruch |
| V/2 | Eingruppierung |
| V/3 | Vertretung |
| V/4 | Trennungschädigung |
| V/5 | Umzugskostenvergütung |
| V/6 | Ausgleichszahlung/Verdienstabsicherung |
| VI | Jahresleistung |
| VII | Vermögenswirksame Leistungen |
| VIII | Urlaubsgeld |
| IX | Arbeitszeit |
| X | Mehrarbeit |
| XI | Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit |
| XI/1 | Nachtarbeit |
| XI/2 | Sonntagsarbeit |
| XI/§ | Feiertagsarbeit |
| XI/4 | Zuschläge |
| XII | Urlaub |
| XII/1-5 | Jahresurlaub |
| XII/6 | Schwerbehinderte |
| XII/7+8 | Sonderurlaub |
| XII/9 | Kur- und Heilverfahren |
| XII/11 | Bildungsurlaub |
| XIII | Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Kur- oder Heilverfahren |
| XIII/1 | Meldepflicht |
| XIII/2 | Fortzahlung des Gehalts |
| XIV | Beihilfe im Sterbefall |
| XV | Verfallklausel |
| XVI | Gerichtsstand |
| XVII | Schlussbestimmungen |

Zwischen der

dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH (dpa),
Hamburg

und der

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
Berlin

wird nachstehender **Manteltarifvertrag** geschlossen:

Artikel I. – Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

räumlich: für die Bundesrepublik Deutschland

fachlich: für die dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH

persönlich: für alle Beschäftigten mit Ausnahme der Redakteure, der Praktikanten,
des Reinigungspersonals sowie der Aushilfen

Artikel II. Anstellungsvertrag

1. Jeder Beschäftigte erhält vor Aufnahme seiner Tätigkeit einen schriftlichen Anstellungsvertrag zusammen mit den für dpa geltenden Tarifverträgen und den für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Betriebsvereinbarungen. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind Bestandteil des Anstellungsvertrages. Ergänzungen und Änderungen des Anstellungsvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
2. Im Anstellungsvertrag für die Beschäftigten sind mindestens festzulegen:
 - a) der Zeitpunkt des Vertragsbeginns, die Gehaltsgruppe und das Gehalt;
 - b) das Tarifgehalt und etwaige übertarifliche Bezüge (Leistungs-, Funktions-, übertarifliche Zulagen);
 - c) der Arbeitsort und das Arbeitsgebiet.
1. Die Beschäftigten sind verpflichtet, alle im Rahmen ihres Anstellungsvertrages anfallenden Arbeiten zu verrichten.
2. Auslagen, in Ausübung des Dienstes entstehen, werden nach der gültigen Reisekosten- und Spesenordnung erstattet.

Artikel III. – Kündigung des Anstellungsvertrags

1. Für die Kündigung von Angestellten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
2. Der Anstellungsvertrag kann von jedem Teil ohne Einhaltung von einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen vorliegt.
3. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.
4. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem Beschäftigten auf Verlangen ausreichend Zeit zum Suchen einer anderen Stellung zu gewähren. Ein Gehaltsabzug darf nicht erfolgen.
5. 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 Erwerbsminderungsrentebeziehen kann.
6. 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.

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

Artikel IV. Nebentätigkeiten

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

Artikel V. - Gehaltsregelung

1. Gehaltsanspruch

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

2. Eingruppierung

Für die Eingruppierung der Beschäftigten kommt es auf die überwiegend tatsächlich verrichtete Tätigkeit an. Bei vorübergehender Beschäftigung in einer höheren Gruppe besteht kein Anspruch auf tarifliche Höhergruppierung; ebenfalls nicht bei vorübergehender Krankheits- oder Urlaubsvertretung.

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

3. Vertretung

Wird ein Beschäftigter sieben Kalendertage oder länger vertreten, so erhalten die mit der Vertretung beauftragten Beschäftigten einen Ausgleich vom ersten Tag der Vertretung an. Der Ausgleich beträgt für jeden Kalendertag der Vertretung 1/30 des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tarifgehalt des Vertreters und dem Tarifgehalt für die höher bewertete Tätigkeit des Betroffenen.

4. Trennungsentschädigung

Verheirateten Beschäftigten mit eigenem Haushalt und solchen, in deren Haushalt unterhaltsberechtigten Familienmitglieder leben, wird bei unfreiwillig getrennter Haushaltsführung eine Trennungsentschädigung gewährt. Sie beträgt monatlich 10% des Brutto-Monatsgehalmes, mindestens jedoch EUR 230,-- und wird bis zur Dauer von sechs Monaten gezahlt.

Als Familie in diesem Sinne gelten:

Ehegatten, unterhaltsberechtigten eheliche oder ihnen gleichgestellte Kinder sowie unterhaltsberechtigten Verwandte.

Unfreiwillig getrennte Haushaltsführung ist gegeben bei:

a) Versetzung innerhalb des Unternehmens

b) Einstellung an einem anderen als dem bisherigen Wohnort des Beschäftigten.

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

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

5. Umzugskostenvergütung

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

6. Ausgleichszahlungen/Verdienstabsicherung

Beschäftigte die das 55. Lebensjahr vollendet haben und der dpa mindestens 20 Jahre ununterbrochen angehören und aufgrund alters- oder gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit oder aus betriebsbedingten Gründen versetzt werden, erhalten als Verdienstabsicherung monatlich eine Ausgleichszahlung in Höhe des zum Zeitpunkt der Vertragsänderung zwischen dem Tarifgehalt der bisherigen und dem Tarifgehalt der neuen Tätigkeit bis zu dem Zeitpunkt, an dem das Tarifgehalt der neuen Tätigkeit das Tarifgehalt der bisherigen Tätigkeit erreicht.

Artikel VI. - Jahresleistung

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

Artikel VII. - Vermögenswirksame Leistungen

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

Artikel VIII. - Urlaubsgeld

1. Die Beschäftigten erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld; es beträgt ab 1990 für das volle Urlaubsjahr 95%, ab 1. Januar 1992 100% des vereinbarten Monatsgehaltes und ab 1. Januar 2005 80 % des vereinbarten Monatsgehaltes..
2. Wer im Laufe des Kalenderjahres eintritt oder ausscheidet, erhält für jeden Monat Betriebszugehörigkeit im Kalenderjahr ein Zwölftel des Urlaubsgeldes.

Bei Ausscheiden vor Beendigung des Urlaubsjahres (Kalenderjahr) kann das zuviel gezahlte, Urlaubsgeld als Vorschuss bei der Auszahlung der Restvergütung verrechnet oder zurückgefordert werden.

3. Das Urlaubsgeld wird jeweils mit dem Juni-Gehalt fällig. Es wird in einer Summe ausgezahlt
4. Nach dem 30. Juni eintretende Beschäftigte erhalten das Urlaubsgeld mit dem Dezember-Gehalt.

Artikel IX. - Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ab dem 1. Januar 1998 36,5 Stunden ohne Pausen. Die tatsächlich zu leistende Wochenarbeitszeit beträgt 37,5 Stunden (162,5 Stunden monatlich).

Die aufgrund dieser Regelung tatsächlich geleistete Mehrarbeit von einer Stunde pro Woche wird in der Regel zu freien Tagen (rechnerisch 7 Tage pro Jahr) addiert und in der Regel nach Erreichen von 15 Stunden (entspricht zwei Tagen) als zusätzliche Freizeit gewährt.

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

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

Die tatsächlich zu leistende Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden ist auf fünf Tage in der Woche zu verteilen.

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit kann für den Schichtdienst im Einvernehmen mit dem Betriebsrat anders verteilt werden. Sie beträgt dann im Durchschnitt von vier Wochen 150 Stunden.

Mindestens dreimal im Kalendermonat sind zwei freie Tage zusammenhängend zu gewähren; diese müssen einmal im Monat einen Samstag und Sonntag umfassen. Im Einvernehmen mit den Beschäftigten können die freien Tage auch getrennt gewährt werden.

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage werden durch Betriebsvereinbarung nach den Normen des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 87 Abs. 1 Ziff.2 BetrVG) festgelegt.
3. Die vorstehende Arbeitszeitregelung ist analog auf die Teilzeitbeschäftigten anzuwenden.

Artikel X. - Mehrarbeit

1. Eine über die tatsächlich zu leistende Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden hinausgehende Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Über die Notwendigkeit der Mehrarbeit entscheidet die Geschäftsführung mit dem Betriebsrat gemeinsam.
2. Mehrarbeitsstunden sind alle Arbeitsstunden, die über die gemäß Artikel IX, Ziff. 2 festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinaus oder am sonst arbeitsfreien Tag geleistet werden und von der Geschäftsleitung angeordnet worden sind.
3. Mehrarbeitsstunden sind pro Mehrarbeitsstunde mit 1/130 des vereinbarten Monatsgehalts zu vergüten.

Mehrarbeitsstunden können im gegenseitigen Einvernehmen und unter Beachtung der Mehrarbeitszuschläge innerhalb von zwei Monaten durch Freizeit abgegolten werden. Ist die Abgeltung durch Freizeit innerhalb von zwei Monaten aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so muss die Mehrarbeitsvergütung gezahlt werden.

4. Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten werden nach der vertraglichen Arbeitszeit und dem vereinbarten Monatsgehalt gezahlt. Ab der 37,5. Arbeitsstunde in der Woche wird jede Mehrarbeitsstunde mit einem Zuschlag von 25% auf den Stundensatz ihres Monatsgehältes vergütet.

Artikel XI. - Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die Dienstleistung in der Zeit von 19.00 Uhr bis 07.00 Uhr.

2. Sonntagsarbeit

Als Sonntagsarbeit gilt die Dienstleistung in der Zeit von Sonntag 06.00 Uhr bis Montag 06.00 Uhr.

3. Feiertagsarbeit

Feiertagsarbeit ist die Dienstleistung an einem gesetzlichen Feiertag zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr, am Heiligen Abend und am Silvesterabend jeweils ab 14.00 Uhr.

4. Für jede geleistete Nacht-, Sonn- oder Feiertagsstunde erhalten die Beschäftigten einen Zuschlag.

Der Zuschlag beträgt:

- | | |
|------------------------|------|
| a) für Nachtarbeit | 50% |
| b) für Sonntagsarbeit | 100% |
| c) für Feiertagsarbeit | 100% |

von 1/162,5 des vereinbarten Monatsgehaltes.

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

5. Für die Dienstleistungen am 1. Mai, 1. und 2. Oster-, 1. und 2. Pfingstfeiertag, Heiligabend, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag, Silvesterabend, Neujahrstag, Karfreitag, Himmelfahrtstag, 3. Oktober sowie Buß- und Betttag oder Fronleichnam wird zusätzlich zur ununterbrochenen Ruhezeit im laufenden oder den darauf folgenden zwei Monaten ein freier Tag gewährt. Ist die Abgeltung durch Freizeit innerhalb von zwei Monaten aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so muss für die Dienstleistungen an jedem der oben genannten Tage (7,5 Stunden) eine Vergütung in Höhe von 1/22 des Monatsgehaltes gezahlt werden.

Protokollnotiz:

Für den Buß- und Betttag sowie Fronleichnam gilt dies nur dann, wenn es sich bei ihnen am Dienstort um gesetzliche Feiertage handelt.

Artikel XII. – 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 in dem 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. 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 Urlaubseinteilung erforderlich wird.

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

4. Der volle Jahresurlaub beträgt

| | |
|---------------------------|-----------------|
| a) bis zum 40. Lebensjahr | 30 Arbeitstage |
| b) ab dem 40. Lebensjahr | 32 Arbeitstage |
| c) ab dem 50. Lebensjahr | 33 Arbeitstage |
| d) ab dem 55. Lebensjahr | 34 Arbeitstage. |

Eine Urlaubswoche ist mit fünf Urlaubstagen anzusetzen.

5. Bereits bestehende Ansprüche auf zusätzliche freie Tage aus dem Manteltarifvertrag vom 1. Januar 1986 (siehe dort Art. XII Ziff. 5), die die Zahl der Urlaubstage aus Ziffer 4 überschreiten, bleiben erhalten.

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, Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, Kinder, Eltern und Geschwister) | 3 Arbeitstage |
| bei Geburt eines Kindes | 3 Arbeitstage |
| bei Umzug am Ort | 1 Arbeitstage |
| 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 dem 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.

Offene Badekuren fallen nicht unter diese Regelung.

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. Erhält der Beschäftigte neben seinem vereinbarten Gehalt regelmäßige Entgelte, so sind diese bei der Vergütung für die Urlaubszeit zu berücksichtigen. Sie errechnen sich nach dem regelmäßigen Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Antritt des Urlaubs.
11. Nach einer Wartezeit von 6 Monaten haben die dpa-Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub gemäß dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz.

Artikel XIII. - 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 Gehalts

- a) In Fällen mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit oder während eines von einem Sozialversicherungsträger oder dem Versorgungsamt bewilligten Kur- oder Heilverfahrens ist dem Beschäftigten das Gehalt bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus zu zahlen. Kuren, zu denen lediglich ein Zuschuss von diesen Stellen gewährt wird, fallen nicht unter diese Regelung.
- b) In Fällen mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit oder während eines von einem Sozialversicherungsträger oder dem Versorgungsamt bewilligten Kur- und Heilverfahrens wird dem Beschäftigten nach Ablauf der 6. Gehaltsfortzahlungswoche ein Zuschuss nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung Nr. 13 vom 14. März 1977 gezahlt.

Artikel XIV. -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 unterhaltsberechtignte Angehörige nicht vorhanden, so kann dpa die Fortzahlung des Gehaltes auf Antrag bewilligen,

- a) wenn der verstorbene Beschäftigte Kinder, für die er keinen Kinderzuschlag mehr erhalten hat, oder Verwandte der aufsteigenden Linie oder Geschwister und 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 XV. - Verfallklausel

1. Mit Ausnahme der Regelung für den Urlaub (Artikel XII Ziff. 3) sind nicht erfüllte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.
2. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle aus dem Arbeitsverhältnis entstandenen gegenseitigen Ansprüche spätestens zwei Monate nach dem Ausscheiden schriftlich geltend zu machen.
3. Nach Ablauf der Fristen 1 und 2 gelten die Ansprüche als verwirkt.

Artikel XVI. – Gerichtsstand

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

Artikel XVII. - Schlussbestimmungen

Dieser Vertrag tritt am 1. Oktober 2014 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Januar 2016 schriftlich gekündigt werden.

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

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

Hamburg, den 14. November 1997

dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

gez. Dr. Richtberg
gez. ppa. Zabel-Tummescheit

IG Medien, Druck und Papier,
Publizistik und Kunst

Einvernehmlich aktualisiert unter Berücksichtigung der seit Vertragsbeginn vereinbarten Änderungen:

Hamburg, im März 2006

dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di)

gez. von Trotha

gez. Moos

gez. ppa. Mahn

gez. Werneke

Hamburg, 22. August 2014

Berlin, 22. August 2014

dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di), Fachbereich Medien, Kunst
und Industrie



Michael Segbers



Matthias Mahn



Frank Werneke



Matthias von Fintel