

1. [Spitzengespräch bei Tageszeitungen](#)
2. [Parallelität der Ereignisse?](#)
3. [Der crossmediale MDR](#)
4. [Wer nicht mit der Zeit geht...](#)
5. [Kündigung – Beweislast und Klagefrist](#)

(Einfach auf die Überschrift klicken und zum gewünschten Textabschnitt springen)

(Newsletter auf unserer Webseite lesen – [HIER](#))

1. Spitzengespräch bei Tageszeitungen

Es bewegt sich etwas in den Tarifverhandlungen für Redakteurinnen und Redakteure bei Tageszeitungen. Und das ist auch dringend nötig, denn nach fünf Verhandlungsrunden waren die Arbeitgeber von einem vernünftigen Angebot immer noch so weit entfernt wie zu Beginn der Tarifrunde.

In einer solchen Situation kann es hilfreich sein, wenn sich die Verhandlungsführer:innen zu einem Spitzengespräch zusammenfinden. Also in einem deutlich kleineren Kreis als in den eigentlichen Verhandlungen. Genau ein solches Spitzengespräch gab es am 14. Mai 2025 – und siehe da! – es kam Bewegung in die Sache. Vielleicht auch, weil dieses Gespräch erneut von Warnstreiks begleitet war und unsere Kolleginnen und Kollegen so unmissverständlich deutlich machten: So geht's nicht weiter!

Zwar gibt es noch keinen Abschluss, aber es zeichnet sich eine Lösung mit weiteren Verbesserungen im Vergleich zum April-Angebot ab. Dies könnte, neben den konkreten Zahlen, beispielsweise die Laufzeit, Einmalzahlungen und die Zeitpunkte, zu denen die jeweiligen Erhöhungen wirksam werden, betreffen.

Warum „könnte“? Weil am Ende des Spitzengesprächs Vertraulichkeit vereinbart worden war. Warum denn dieses? Damit die entsprechenden Gremien zunächst in aller Ruhe intern beraten können – und zwar sowohl die Tarifkommissionen der Gewerkschaften als auch der sozialpolitische Ausschuss des BDZV. Und wie geht's weiter? Ziel ist es, bis zum 30. Mai 2025 ein Ergebnis dieser Beratungen zu präsentieren.



Logo des Bundesverband Digitalpublisher und Zeitungsverleger

[\(nach oben\)](#)

2. Parallelität der Ereignisse?

Auch für die Redakteurinnen und Redakteure, die bei Zeitschriften arbeiten, wird verhandelt. – Und ebenso wie bei den Tageszeitungen gibt es auch hier nach fünf Runden kein Ergebnis.

Letztmalig hatte man sich am 22. Mai 2025 zusammengesetzt. „Leider hat es weder eine Lösung für die Einbeziehung der Onliner in das Tarifwerk gegeben, noch zeichnet sich ein Konsens bei den Gehaltserhöhungen ab“, fasste DJV-Verhandlungsführer Christian Wienzeck am Ende nüchtern zusammen.

Zugegeben: Die Tarifierung der Onliner ist komplex und macht die Verhandlungen schwierig. Aber das Angebot der Arbeitgeber, die vom Medienverband der freien Presse vertreten werden, ist auch keine Basis, auf der man aufbauen könnte. Neben einer sehr langen Laufzeit bis ins Jahr 2027 hinein sollten Kolleg:innen bis zum 9. Berufsjahr in zwei Schritten lediglich 4,4 Prozent mehr bekommen. Wer bereits im 10. Berufsjahr ist, dessen Gehalt sollte gar nur um 3,8 Prozent steigen.

Zum Vergleich: Der DJV hatte 9,5 Prozent, eine Laufzeit von 12 Monaten sowie die Erweiterung des Geltungsbereichs des Tarifvertrags auf die Onliner gefordert. Die Verhandlungen werden am 3. Juni 2025 fortgesetzt.



Logo des Medienverbands der freien Presse

[\(nach oben\)](#)

3. Der crossmediale MDR

Vor etwa zwei Wochen haben die Gewerkschaften DJV und ver.di über den MDR Freienrat eine Umfrage versenden lassen. Darin sollten die Freien beim MDR ihre Erfahrungen mit den vergleichsweise neuen crossmedialen Tarifverträgen schildern. Diese ersetzen nach und nach die bisherigen Tarifverträge, die auf die jeweiligen Ausspielwege (Fernsehen, Hörfunk, Online) zugeschnitten waren.

An dieser Stelle mal ein fettes **DANKE!** an alle, die bisher mitgemacht haben! Bis Freitag vergangener Woche sind sage und schreibe über 60 teils sehr detaillierte Hinweise eingegangen, wo es bislang noch klemmt. Das ist für die Kürze der Zeit phänomenal!

Wir lassen die Umfrage bis voraussichtlich Ende Juni offen, bevor wir uns an die Auswertung machen. Wer also noch mitmachen möchte: Auf geht's! Und falls ihr die Mail des Freienrates mit dem Link nicht mehr findet, schreibt uns einfach unter info@djv-thueringen.de an.

Problemsammlung

Welchen der Tarifverträge betrifft dein Fall?

- ☐ Tarifvertrag Content Creator - 1 (Schichtbeauftragung ohne Beitragsstellung)
- ☐ Tarifvertrag Content Creator - 2 (Schichtbeauftragung mit Beitragsstellung)
- ☐ Tarifvertrag Content Creator - Werk (Beauftragung von Einzelbeiträgen oder Paketen)

Screenshot: DJV

[\(nach oben\)](#)

4. Wer nicht mit der Zeit geht...

...geht mit der Zeit. Und Digitalität ist im Journalismus des 21. Jahrhundert nicht nur nicht mehr wegzudenken, sondern zwingende Voraussetzung für den Erfolg im Beruf.

Die Hapag-Lloyd Stiftung hat es sich zur Aufgabe gemacht, gezielt freie Journalist:innen dabei zu unterstützen, den berufsbegleitenden [Master Digitaler Journalismus](#) an der Hamburg Media School zu studieren. Dieser Studiengang bietet Strategien für die Zukunft, ein großes Netzwerk, individuelle Förderung und eine Kombination aus Wissenschaft und Praxis.

Bis zum **15. Juli 2025** können sich Journalistinnen und Journalisten für einen Studienplatz auf ein Stipendium in Höhe von **5.000 €** bewerben.

Der Master Digitaler Journalismus, die dich im journalistischen Alltag voranbringt.



Link zu hamburgmediaschool.com

[\(nach oben\)](#)

5. Kündigung – Beweislast und Klagefrist

Der Zeitpunkt, wann eine Kündigung als wirksam zugegangen gilt, ist entscheidend. Und zwar vor allem für den Beginn der dreiwöchigen Frist, innerhalb der eine Kündigungsschutzklage erhoben werden kann. Und dieses vermeintlich kleine Detail verschafft Arbeitsgerichten regelmäßig Beschäftigung.

Im vorliegenden Fall hatte die beklagte Arbeitgeberin mit Schreiben vom 26. Juli 2022 eine Kündigung ausgesprochen. Die Arbeitnehmerin jedoch bestreitet, ein solches Schreiben jemals erhalten zu haben. Deshalb reichte sie eine Kündigungsschutzklage ein, allerdings erst nach Ablauf der oben erwähnten Dreiwochenfrist.

Natürlich war das dann auch im Prozess der Haupteinwand der Beklagten: Fristverletzung. Insofern stand die Frage im Raum, wann die Kündigung wirksam zugegangen ist. Nach ständiger Rechtsprechung ist das der Fall, wenn ein solches Schreiben in den Machtbereich des/der Empfänger:in gelangt, so dass unter normalen Umständen von dessen Inhalt Kenntnis genommen werden kann. Die Beweislast für diesen Zugang trägt allerdings der Arbeitgeber.

Im vorliegenden Fall konnte die Beklagte aber lediglich nachweisen, dass das Kündigungsschreiben in die Post gegeben wurde – ein tatsächlicher Zugang konnte nicht belegt werden. Und wenn dieser Nachweis nicht geführt werden kann, dann gilt die Kündigung nicht als zugegangen und ist damit unwirksam. Und ergo beginnt auch die dreiwöchige Frist für die Kündigungsschutzklage nicht zu laufen. Klingt eigentlich alles nachvollziehbar – dennoch musste der Fall erst bis zum Bundesarbeitsgericht (Az.: 2 AZR 68/24), bevor Klarheit herrschte.



[Link zum Urteil auf bundesarbeitsgericht.de](https://www.bundesarbeitsgericht.de)

[\(nach oben\)](#)