

## **Tarifvertrag über die Gehaltstabelle**

geändert durch Tarifvertrag vom 1. April 2019

zwischen

VRFF – Vereinigung der Mitarbeitenden in Rundfunk, Film und Fernsehen -  
Die Mediengewerkschaft

Betriebsgruppe Norddeutscher Rundfunk-

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

und dem

Deutschen Journalisten-Verband e.V.

und der

Deutschen Orchestervereinigung e.V.

**- einerseits -**

und dem

Norddeutschen Rundfunk

Gemeinnützige Anstalt des öffentlichen Rechts

**- andererseits -**

wird folgender **Tarifvertrag** geschlossen:

**I.**

1. Zum 1. April 2019 werden die in der Gehaltstabelle sowie die in der Gehaltstabelle für Orchester und Chor ausgewiesenen Beträge um 3,1 % angehoben.

Zum 1. April 2020 werden die in der Gehaltstabelle sowie die in der Gehaltstabelle für Orchester und Chor ausgewiesenen Beträge um weitere 1,2 % angehoben.

Zum 1. April 2021 werden die in der Gehaltstabelle sowie in der Gehaltstabelle für Orchester und Chor ausgewiesenen Beträge um weitere 2,45 % erhöht.

Die Grundvergütungstabelle errechnet sich jeweils aus 12/13 der Gehaltstabelle.

2. Die Gehälter werden jeweils am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt.

3. Die Gehaltstabelle für den Chor wird nach der in Nr. 1 genannten Anhebung zum 1. April 2019 um weitere 4,4 % zum 1. April 2019 angehoben. Diese Anhebung wirkt sich nicht auf das Urlaubsgeld und den Familienzuschlag aus.

4. Der Tarifvertrag über die Gehaltstabelle sowie die Gehaltstabelle für Orchester und Chor können mit einem Sonderkündigungsrecht zum 31. März 2021, das bis zum 31. Dezember 2020 ausgeübt werden muss, schriftlich gekündigt werden. Im Übrigen kann der Tarifvertrag mit einer Frist von zwei Wochen, frühestens zum 31. März 2022, schriftlich gekündigt werden.

## II.

1. Die Ausbildungsvergütungen nach dem Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütungen werden mit Wirkung zum 1. April 2019 sowie zum 1. April 2020 und zum 1. April 2021 jeweils um 50,00 EUR angehoben.
2. Der Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütungen kann mit einem Sonderkündigungsrecht zum 31. März 2021, das bis zum 31. Dezember 2020 ausgeübt werden muss, schriftlich gekündigt werden. Im Übrigen kann der Tarifvertrag mit einer Frist von zwei Wochen, frühestens zum 31. März 2022, schriftlich gekündigt werden.
3. Die Ausbildungsvergütungen werden jeweils am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt.
4. Tz 362 des Tarifvertrages für Auszubildende erhält folgende Fassung: „Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt 29 Tage, es sei denn, dass sich ein längerer Urlaubsanspruch aus § 19 JArbSchG ergibt.“
5. Der NDR bietet Auszubildenden, die ihre Ausbildung innerhalb der Laufzeit dieses Tarifvertrages beenden, entsprechend dem bisherigen Verfahren nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis eine befristete (insbesondere im Rahmen eines Qualifikationsvertrages) oder unbefristete Beschäftigung an, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Der dienstliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle voraus, die eine ausbildungsadäquate Beschäftigung ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung entsprechend der NDR-Auswahlrichtlinie zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

## III.

1. Festangestellte Mitarbeiter\*innen erhalten am 30. Dezember 2019 einmalig einen zusätzlichen freien Tag. Dieser Tag ist so zu behandeln wie die zwei zusätzlichen freien Tage, die vom NDR disponiert werden. Mit Wirkung ab 1. Januar 2020 erhalten festangestellte Mitarbeiter\*innen jährlich zwei zusätzliche freie Tage. Diese Tage werden wie Urlaubstage behandelt. Die Regelung erfolgt in Ergänzung zu Ziff. 354.1 MTV sowie Ziffer I 3 der Vereinbarung zur Gehaltstabelle vom 13. März 1997 und dem Tarifvertrag über die Gewährung von zwei zusätzlichen freien Tagen nach Disposition des NDR vom 19. April 1991.
2. Abweichend von Ziffer 1 Satz 2 bis 4 gilt für festangestellte Mitarbeiter\*innen der Orchester und des Chores folgendes: § 3 Ziffer 1 des Tarifvertrages über Bestimmungen für Orchestermusiker und Chorsänger gemäß 111.1 MTV – Klangkörper Tarifvertrag (KTV) erhält ab 1. Januar 2020 folgende Fassung: „Orchester- und Chormitglieder erhalten jährlich einen Urlaub von 33 Arbeitstagen.“

## IV.

Die Regelung über die Möglichkeit für jede\*n Arbeitnehmer\*in in jedem Kalenderjahr zusätzlich 5 Urlaubstage zu erwerben (Flexi-Urlaub), wird unbefristet fortgeführt und in Abänderung des Gehaltstarifvertrages vom 4./12. Oktober 2017 wie folgt vereinbart:

Ergänzend zu den Regelungen zum Erholungsurlaub in Tz 350 bis 358.3 MTV wird Folgendes vereinbart:

1. Jede\*r Arbeitnehmer\*in kann in jedem Kalenderjahr zusätzlich bis zu sechs Urlaubstage erwerben.
2. Für jeden zusätzlich erworbenen Urlaubstag wird das volle Monatsgehalt um 1/22 reduziert. Sofern der Urlaubstag, z.B. infolge einer Erkrankung, nicht genommen werden kann und deswegen storniert wird, wird die Reduzierung des Gehalts rückgängig gemacht.

3. Im Übrigen gelten die Regelungen über den Erholungsurlaub in Tz 351 bis 358.3 MTV für diesen zusätzlichen Urlaub entsprechend mit Ausnahme von Tz 353 MTV, wonach der Urlaub möglichst zusammenhängend genommen werden soll.

#### **V.**

Im Manteltarifvertrag wird Tz 361.20 neu eingefügt:

Tz 361.20 (neu)

Nach Ausschöpfen des gesetzlichen Anspruchs auf 10 Tage kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) werden Pflegepersonen nach § 19 SGB XI, die einen nahen Angehörigen pflegen (§ 7 Abs. 3 PflegeZG), auf Antrag innerhalb eines Jahres nach dem Tag der Antragstellung auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) für bis zu 5 Arbeitstage freigestellt.

Diese Regelung gilt bis zum 31. März 2022. Die Nachwirkung gemäß § 4 Absatz 5 TVG ist ausgeschlossen.

#### **VI.**

Die Regelung, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis nach § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zulässig ist, wird fortgeführt und Tz 241.1 MTV ab Absatz 4 wie folgt geändert:

„Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist ferner nach § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zulässig.

Die Anzahl laufender Verträge, die nach § 14 TzBfG befristet sind, darf den Umfang von 3% der im Wirtschaftsplan des NDR und der vom NDR federführend betreuten Gemeinschaftseinrichtungen ausgewiesenen Planstellen nicht überschreiten.

Dem Personalrat ist vor jeder befristeten Einstellung der Sachgrund der Befristung mitzuteilen. Soll die Befristung sachgrundlos erfolgen, ist dem Personalrat mitzuteilen, in welchem Umfang das Kontingent von 3 % ausgeschöpft ist.

Die Regelung, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis nach § 14 TzBfG zulässig ist, ist mit einer Frist von drei Monaten zum 30.09. eines Jahres kündbar, frühestens zum 30. Juni 2022.

Protokollnotiz zu Tz 241.1:

Der Abschluss von befristeten Probearbeitsverträgen gemäß Tz 222.1 ist ein sonstiger sachlicher Grund im Sinne dieser Bestimmung.

Es besteht Einvernehmen, dass Qualifikationsverträge auch für beim NDR ausgebildete Kommunikationselektroniker/Mediengestalter abgeschlossen werden können.

Auf befristete Arbeitsverhältnisse, die nach § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz während der Laufzeit der geänderten Tz 241.1 MTV abgeschlossen und/oder verlängert werden, finden die Regelungen der geänderten Fassung von Tz 241.1 MTV bis zur Beendigung dieser Arbeitsverhältnisse nachwirkend auch dann Anwendung, wenn die geänderte Fassung von Tz 241.1 MTV nicht mehr gilt.“

#### **VII.**

Die Regelung, dass befristete Arbeitsverhältnisse bis zu einer zusammenhängenden Vertragsdauer von insgesamt 8 Jahren ausgedehnt werden können, wird fortgeführt. Tz 248 MTV wird wie folgt geändert:

248

(Fassung bis zum 30.06.2009)

Befristete Arbeitsverhältnisse können nicht über eine zusammenhängende Vertragsdauer von insgesamt sechs Jahren ausgedehnt werden, es sei denn, dass ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis dem ausdrücklich dargelegten Wunsch der Arbeitnehmer/des Arbeitnehmers entspricht und die sonstigen für die Befristung maßgeblichen Erfordernisse nach Tz 241.1 fortbestehen.

Die Tarifvereinbarung zu Tz 248 wird wie folgt fortgeführt:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass befristete Höhergruppierungen von unbefristet be-

schäftigten Arbeitnehmer\*innen im Einzelfall nicht über die Dauer von acht Jahren ausgedehnt werden. Dabei ist jede befristete Höhergruppierung für sich zu betrachten. Wird ein\*e Arbeitnehmer\*in mehrfach befristet höhergruppiert, werden die Zeiten der befristeten Höhergruppierung für die Anwendung dieser Bestimmung nicht addiert.

Befristete Arbeitsverhältnisse können nicht über eine zusammenhängende Vertragsdauer von insgesamt acht Jahren ausgedehnt werden, es sei denn, dass ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis dem ausdrücklich dargelegten Wunsch der\*des Arbeitnehmer\*in entspricht und die sonstigen für die Befristung maßgeblichen Erfordernisse nach Tz 241.1 fortbestehen.

Die Regelung, dass die Zahl sechs durch die Zahl acht ersetzt wird, ist mit einer Frist von drei Monaten zum 30.09. eines Jahres kündbar, frühestens zum 30. Juni 2022.

Im Falle einer wirksamen Kündigung hat Tz 248 wieder folgende Fassung:

Befristete Arbeitsverhältnisse können nicht über eine zusammenhängende Vertragsdauer von insgesamt sechs Jahren ausgedehnt werden, es sei denn, dass ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis dem ausdrücklich dargelegten Wunsch der\*des Arbeitnehmer\*in entspricht und die sonstigen für die Befristung maßgeblichen Erfordernisse nach Tz 241.1 fortbestehen.

#### **VIII.**

Tz 518 MTV wird ab dem 01. Januar 2020 wird folgt geändert:

518

Der Personenkreis, der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung, Mehrarbeitszuschlag und Zeitzuschläge hat, wird durch eine gesonderte Tarifvereinbarung festgelegt.

Tarifvereinbarung zu Tz 518: Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung, Mehrarbeitszuschlag und Zeitzuschlag haben Arbeitnehmer\*innen, die in die Vergütungsgruppe 13 bis 4 der Vergütungsordnung des NDR in der jeweils geltenden Fassung eingruppiert sind sowie in Produktionen des Hörfunks und des Fernsehens disponierte Arbeitnehmer\*innen der Vergütungsgruppen 2 und 3 des Produktions- und der produktionstechnischen Bereiche. Ingenieur\*innen vom Dienst (Hörfunk und Fernsehen) haben Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung und Zeitzuschlag. Mitarbeiter\*innen in der Vergütungsgruppe 3, die nach dieser Tarifvereinbarung keinen Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung, Mehrarbeitszuschlag und Zeitzuschlag haben, erhalten, wenn sie mindestens zwei Stunden in der Nachtzeit (22:00 Uhr bis 6:00 Uhr) auf Anweisung des NDR tätig sind, pro Nacht einen Festbetrag von 25 €; dies gilt nicht für Zeiten von Rufbereitschaft, Servicebereitschaft oder ähnliche Bereitschaftszeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung.

#### **IX.**

Der NDR wird bis zum 31. Dezember 2024 keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen.

#### **X.**

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. April 2019 in Kraft. Er ist mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, frühestens zum 31. März 2022, kündbar. Davon unabhängig gilt das Sonderkündigungsrecht gemäß Ziffern I 4 und II 1.

gez. Unterschriften  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
e.V.

Deutscher Journalisten-Verband e.V.

VRFF - Die Mediengewerkschaft

Deutsche Orchestervereinigung

gez. Unterschriften

Lutz Marmor      Angela Böckler

Norddeutscher Rundfunk