

## 2.1 Manteltarifvertrag<sup>1</sup>

Zwischen der  
Rundfunk-Fernseh-Film-Union  
Verband Norddeutscher Rundfunk  
Oddernskamp 9, 2000 Hamburg 54

und der  
Deutschen Angestellten-Gewerkschaft  
Bundesvorstand  
Karl-Muck-Platz 1, 2000 Hamburg 36

und der  
Deutschen Orchestervereinigung  
Charlotte-Niese-Straße 8, 2000 Hamburg 52

und dem  
Deutschen Journalisten-Verband  
Berufsvereinigung Hamburg  
Gänsemarkt 35, 2000 Hamburg 36

- einerseits -

und dem  
Norddeutschen Rundfunk  
Gemeinnützige Anstalt des öffentlichen Rechts  
Rothenbaumchaussee 132-134, 2000 Hamburg 13

- andererseits -

wird folgender **Manteltarifvertrag** geschlossen:

---

<sup>1</sup> in der zuletzt mit Tarifvertrag vom 27.05./31.05./23.06./24.06.2011 geänderten Fassung

## Inhaltsverzeichnis

2.1 Manteltarifvertrag .....	1
Inhaltsverzeichnis .....	2
100 Allgemeines .....	3
110 Geltungsbereich .....	3
120 Geltungsdauer .....	4
200 Arbeitsverhältnis .....	4
210 Arbeitsvertrag .....	4
220 Probezeit .....	4
230 Betriebszugehörigkeit und Berufszeit .....	5
240 Befristetes Arbeitsverhältnis .....	5
250 Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	8
260 Zeugnis und Personalakte .....	11
300/400 Arbeitsbedingungen .....	12
310 Arbeitszeit .....	12
320 Überschreitung der täglichen Arbeitszeit/Mehrarbeit .....	16
330 Versetzung und Abordnung .....	17
340 Arbeitsverhinderung - Ärztliche Untersuchung .....	18
350 Erholungsurlaub .....	18
360 Arbeitsbefreiung .....	19
370 Urheber-, Leistungsschutz- und sonstige Rechte .....	21
380 Personalrats-/Gewerkschaftstätigkeiten .....	23
390 Außerdienstliche Nebentätigkeiten .....	24
400 Förderung des beruflichen Fortkommens .....	24
410 Bildungsurlaub .....	24
500/600 Vergütungen .....	25
510 Vergütung .....	25
530 Familienzuschlag .....	27
540 Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschlag .....	28
550 Zeitzuschläge .....	28
560 Leistungs-, Funktions- und sonstige Zulagen .....	29
570 Sonderzahlungen bei Urlaub und Krankheit .....	29
580 Kostenerstattung .....	29
590 Abordnungsgeld, Trennungentschädigung, Umzugskostenerstattung .....	29
600 Reisekostenvergütung .....	30
610 Krankenbezüge .....	30
620 Sterbegeld .....	32
700 Soziale Leistungen .....	33
710 Beihilfen und Unterstützungen .....	33
720 Versorgungszusage .....	33
730 Jubiläen .....	33
740 Essengeldzuschuss .....	33
800 Schlussbestimmungen .....	34
810 Ausschlussfristen .....	34

## 100 Allgemeines

### 110 Geltungsbereich

#### 111.1

Der Manteltarifvertrag gilt für die beim Norddeutschen Rundfunk - nachstehend „Anstalt“ genannt - beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für Orchestermusikerinnen/Orchestermusiker und Chorsängerinnen/Chorsänger gilt dieser Tarifvertrag, soweit nicht in einem gesonderten Tarifvertrag spezielle, auf deren besondere Tätigkeit bezogene Regelungen vereinbart sind.

#### 111.2

Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Sinne von TZ 111.1, die für eine im Voraus bestimmte Zeit verpflichtet werden (befristetes Arbeitsverhältnis), gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages mit Ausnahme der Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (TZ 250), Förderung des beruflichen Fortkommens (TZ 400) und Versorgungszusage (TZ 720).

#### 112

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf:

##### 112.1

die Intendantin/den Intendanten, die Stellvertretende Intendantin/den Stellvertretenden Intendanten, die Direktorinnen/die Direktoren, die Chefdirigentin/den Chefdirigenten des Sinfonieorchesters und Hauptabteilungsleiterinnen/Hauptabteilungsleiter;

##### 112.2

Personen, die aufgrund eines schriftlichen befristeten Vertrages ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Ausbildung beschäftigt werden;

##### 112.3

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die in keinem unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnis stehen;

##### Protokollnotiz zu TZ 112.3:

In erster Linie ist hierbei an die freien Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Anstalt gedacht, die nicht unter TZ 112.4 fallen.

##### 112.4

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die unständig oder auf Produktionsdauer beschäftigt werden;

##### 112.5

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die zur Vertretung oder als Aushilfe beschäftigt werden, sofern die ununterbrochene Beschäftigung sechs Monate nicht überschreitet;

##### 112.6

Beschäftigte in Studios oder entsprechenden Niederlassungen der Anstalt im Ausland, sofern sie - unabhängig von der Tätigkeit - ihren ständigen Wohnsitz in dem betreffenden Land haben und nicht Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Sinne des deutschen Arbeitsrechts sind;

##### 112.7

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, deren durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit nach schriftlicher Vereinbarung weniger als die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt (TZ 311).

#### 113

Der Tarifvertrag stellt für das Arbeitsverhältnis rechtsverbindliche Mindestbedingungen auf.

## 120 Geltungsdauer

### 121

Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1977 in Kraft. Der Manteltarifvertrag vom 9.10.1954 in der gegenwärtig geltenden Fassung tritt zum gleichen Termin außer Kraft.

### 122.1

Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von zwei Monaten zum 31. Dezember eines jeden Jahres gekündigt werden, jedoch frühestens zum 31.12.1978.

### 122.2

Die Kündigung des Tarifvertrages bedarf der Schriftform.

### 123

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

### 124.1

Die Tarifpartner verpflichten sich, Verhandlungen zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages unverzüglich, spätestens zwei Monate nach der Kündigung aufzunehmen.

### 124.2

Während der Dauer solcher Verhandlungen haben die Tarifpartner dafür zu sorgen, dass die weitergeltenden Bestimmungen des Tarifvertrages nicht durch allgemeine Maßnahmen oder durch Einzelverträge beeinträchtigt werden. Dies gilt nicht gegenüber dem Tarifpartner, der die Verhandlungen ausdrücklich als gescheitert erklärt hat.

## 200 Arbeitsverhältnis

### 210 Arbeitsvertrag

#### 211.1

Der Arbeitsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag.

#### 211.2

Ein Muster des Arbeitsvertrages ist diesem Manteltarifvertrag als Anlage (hier nicht abgedruckt) beigelegt.

#### 211.3

Ergänzungen und Änderungen des Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

### 212

Im Arbeitsvertrag werden die vereinbarte Tätigkeitsbezeichnung (Tarifposition), der Beschäftigungsort, der Gerichtsstand sowie die Eingruppierung und Einstufung festgelegt.

### 213

Gerichtsstand ist der ständige Beschäftigungsort der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers. Eine abweichende Vereinbarung kann getroffen werden. Befindet sich der ständige Beschäftigungsort im Ausland, so ist Gerichtsstand der Sitz der Anstalt.

## 220 Probezeit

### 221

Die ersten drei bis sechs Monate des Arbeitsverhältnisses können als Probezeit vereinbart werden. Die vereinbarte Probezeit kann in beiderseitigem Einvernehmen um höchstens sechs Monate verlängert werden.

**222.1**

Für künstlerisch, wissenschaftlich oder publizistisch tätige Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer kann eine Probezeit bis zu zwölf Monaten oder ein bis zur Dauer von zwei Jahren befristetes Probearbeitsverhältnis vereinbart werden.

Protokollnotiz zu TZ 222.1:

Eine Probezeit über die Dauer von sechs Monaten hinaus bzw. der Abschluss eines länger befristeten Probearbeitsverhältnisses soll bei publizistisch tätigen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern nur dann erfolgen, wenn dies infolge der Art ihrer Tätigkeit erforderlich ist. In den sog. aktuellen Programmbereichen (z. B. Nachrichtenredaktion) besteht das Erfordernis für eine längere Probezeit grundsätzlich nicht.

**222.2**

Bei Bühnenschaffenden ist dabei auf den Wechsel der Spielzeit zum 31. August Rücksicht zu nehmen.

**222.3**

Teilzeitbeschäftigte im Sinne von TZ 231 Satz 4 brauchen bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, das nach MTV zu behandeln ist, keine Probezeit mehr abzuleisten, wenn das vorausgehende Teilzeitarbeitsverhältnis mindestens drei Monate bestanden hat und die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit erbracht worden ist.

**223**

Während der Probezeit ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer eine entsprechende Einarbeitung zu ermöglichen.

**230 Betriebszugehörigkeit und Berufszeit****231**

Die Betriebszugehörigkeit beginnt mit dem Tag der letzten Einstellung bei der Anstalt. Zur Betriebszugehörigkeit rechnet auch die Zeit, die eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer bei der Anstalt unmittelbar vor der unbefristeten Anstellung in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder Ausbildungsverhältnis verbracht hat. Zeiten früherer Betriebszugehörigkeit werden angerechnet, wenn Dauer und Grund der Unterbrechungen dies rechtfertigen. Bei Teilzeitbeschäftigten, deren Arbeitsverhältnis wegen TZ 112.7 nicht nach diesem Tarifvertrag zu behandeln ist, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aber mindestens 20 v. H. der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß TZ 311 beträgt, werden die Jahre der Betriebszugehörigkeit halbiert.

**232**

Als Berufszeit gelten frühere Berufsjahre mit einer Tätigkeit, die der Tätigkeit bei der Anstalt in Art und Bedeutung entspricht oder höher zu bewerten ist.

**240 Befristetes Arbeitsverhältnis**Protokollnotiz zu TZ 240:

Dem Betriebsrat wird bei Erneuerung von befristeten Arbeitsverhältnissen das gleiche Recht auf Beteiligung eingeräumt wie bei deren vorangegangenem Abschluss.

**241.1**

Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist zulässig, wenn die Eigenart der Tätigkeit, die Besonderheit oder der vorübergehende Bestand des Arbeitsplatzes oder sonstige sachliche Gründe dies erfordern, oder wenn es dem ausdrücklich dargelegten Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers entspricht.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist ferner zulässig zur Vermittlung spezieller technischer bzw. produktionstechnischer Fertigkeiten auch nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung (Qualifikationsvertrag); davon ausgenommen sind Volontärinnen/Volontäre. Die Befristung beträgt höchstens drei Jahre. Die Bestimmungen über Mitteilungsfristen (TZ 244.1 ff) und die Folgen der Versäumung der Mitteilungsfristen (TZ 247) sowie die Bestimmungen über die Zahlung einer Abfindung (TZ 249) finden keine Anwendung.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist ferner zulässig zur Vermittlung erster beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung im NDR. Die Befristung beträgt höchstens 2 Jahre. Die Bestimmungen über Mitteilungsfristen (TZ 244.1 ff) und die Folgen der Versäumung der Mitteilungsfrist (TZ 247) sowie die Bestimmung über die Zahlung einer Abfindung (TZ 249) finden keine Anwendung.

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

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 30.09.2015.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>

#### **241.2**

Die Befristung ist nur wirksam, wenn der Grund dafür im Arbeitsvertrag genannt ist.

#### **241.3**

In befristeten Arbeitsverträgen, die für einen Zeitraum von neun Monaten oder länger abgeschlossen werden, kann eine Probezeit vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit den in TZ 251.1 genannten Fristen gekündigt werden. Bei der Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses kann eine Probezeit nicht vereinbart werden.

#### **242**

Für Mitwirkende, die für die Herstellung des Programms befristet beschäftigt werden, muss die Befristung datumsmäßig bestimmt sein; das Gleiche gilt in anderen Fällen, in denen die Anstalt dazu in der Lage ist.

#### **243**

Das befristete Arbeitsverhältnis endet im Fristablauf.

#### **244.1**

Der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer mit datumsmäßig befristetem Arbeitsverhältnis ist vor Ablauf des Vertrages schriftlich mitzuteilen, ob die Absicht besteht, das Arbeitsverhältnis befristet fortzusetzen, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überzuleiten oder ob der Vertrag nach Fristablauf nicht erneuert werden soll.

#### **244.2**

Hierfür gelten nachstehende Fristen:

##### **244.21**

bei einer Vertragsdauer von mehr als sechs Monaten bis zu einem Jahr: ein Monat vor Vertragsende;

---

<sup>1</sup> mit Wirkung vom 01.04.2013, geändert durch Tarifvertrag über die Gehaltstabelle, Ziffer V., der am 1. Juni 2013 in Kraft getreten ist

<sup>2</sup> mit Wirkung vom 01.04.2013, geändert durch Tarifvertrag über die Gehaltstabelle, Ziffer V., der am 1. Juni 2013 in Kraft getreten ist

**244.22**

bei einer Vertragsdauer von mehr als einem Jahr: drei Monate vor Vertragsende;

**244.23**

bei einer Vertragsdauer von mehr als drei Jahren: sechs Monate vor Vertragsende;

**244.24**

bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die Bühnenschaffende sind und dies schriftlich erklärt haben: mindestens sieben Monate vor dem 31. August, sofern der Vertrag auf mindestens zwölf Monate abgeschlossen ist.

**244.3**

Die Dauer mehrerer sich anschließender befristeter Verträge ist für die Fristberechnung zusammenzuziehen.

**244.4**

Das Datum, zu dem die Mitteilung spätestens zugegangen sein muss, ist in dem Arbeitsvertrag zu vermerken.

**245**

Bei befristeten Verträgen, die nicht datumsmäßig begrenzt werden konnten, beträgt die Mitteilungsfrist mindestens einen Monat.

**246**

Wird in einem befristeten Arbeitsvertrag eine Mindestdauer der Beschäftigung vereinbart, steht der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nach Ablauf dieser Mindestdauer das Recht der Kündigung unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Monatsende zu.

**247**

Beabsichtigt die Anstalt, das Arbeitsverhältnis nicht fortzusetzen und kommt sie ihrer Mitteilungspflicht nicht oder nicht rechtzeitig nach, so endet das Arbeitsverhältnis trotzdem mit Fristablauf; die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält dann eine Abfindung, die ihrer/seiner Grundvergütung für die Zeit der Fristversäumnis entspricht.

**248<sup>3</sup>**

Befristete Arbeitsverhältnisse können nicht über eine zusammenhängende Vertragsdauer von insgesamt acht<sup>4</sup> Jahren ausgedehnt werden, es sei denn, dass ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis dem ausdrücklich dargelegten Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers 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 30.09.2015.

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

Befristete Arbeitsverhältnisse können nicht über eine zusammenhängende Vertragsdauer von insgesamt sechs<sup>5</sup> Jahren ausgedehnt werden, es sei denn, dass ein weiteres befristetes Arbeitsver-

---

**3** geändert durch Tarifvertrag über die Gehaltstabelle, Ziffer V., der am 1. Juni 2013 in Kraft getreten ist.

Protokollnotiz zu Tarifziffer 248:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass befristete Höhergruppierungen von unbefristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Einzelfall nicht über die Dauer von acht Jahren ausgedehnt werden. Dabei ist jede befristete Höhergruppierung für sich zu betrachten. Wird eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer mehrfach befristet höhergruppiert, werden die Zeiten der befristeten Höhergruppierung für die Anwendung dieser Bestimmung nicht addiert.

**4** Mit Wirkung vom 01.04.2013, geändert durch Tarifvertrag über die Gehaltstabelle, Ziffer V., der am 1. Juni 2013 in Kraft getreten ist.

**5** Gilt für Verträge, die ab dem 1. Januar 1997 abgeschlossen werden.

hältnis dem ausdrücklich dargelegten Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers entspricht und die sonstigen für die Befristung maßgeblichen Erfordernisse nach TZ 241.1 fortbestehen.

#### **249**

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer zusammenhängenden Vertragsdauer von mehr als 36 Monaten<sup>6</sup> erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und gleichzeitigem Ausscheiden eine Abfindung von fünf v. H. der während der Vertragsdauer bezogenen Grundvergütung. Dies gilt nicht, wenn:

- a) wegen der Befristung des Arbeitsverhältnisses eine übertarifliche Vergütung gezahlt worden ist oder
- b) die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer unmittelbar nach dem Ausscheiden ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei einer anderen Rundfunkanstalt begründet und die Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses nach Maßgabe der Versorgungsregelung der übernehmenden Anstalt angerechnet wird.

### **250 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **251**

Für die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten beiderseits folgende Fristen:

##### **251.1**

während der Probezeit:

##### **251.11**

vor Ablauf des sechsten Monats der Betriebszugehörigkeit: ein Monat zum Monatsende,

##### **251.12**

nach Ablauf des sechsten Monats der Betriebszugehörigkeit: zwei Monate zum Monatsende;

##### **251.2**

nach Ablauf der Probezeit:

##### **251.21**

während der ersten zwei Jahre der Betriebszugehörigkeit: sechs Wochen zum Quartalsschluss; das gilt auch, wenn eine Probezeit nicht vereinbart war,

##### **251.22**

vom dritten bis fünften Jahr der Betriebszugehörigkeit: drei Monate zum Quartalsschluss,

##### **251.23**

vom sechsten bis zehnten Jahr der Betriebszugehörigkeit: für die Anstalt sechs Monate zum 30. Juni oder 31. Dezember eines jeden Jahres, für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer drei Monate zum Quartalsschluss,

##### **251.24**

nach dem zehnten Jahr der Betriebszugehörigkeit: für die Anstalt zwölf Monate zum 31. Dezember eines jeden Jahres, für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer drei Monate zum Quartalsschluss,

##### **251.25**

für Bühnenschaffende: mindestens sieben Monate zum 31. August eines jeden Jahres.

---

<sup>6</sup> Gilt für Verträge, die ab dem 1. Januar 1997 abgeschlossen werden.

**252.1**

Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

**252.2**

Bei einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Kündigungsgrund schriftlich ohne Verzug bekanntzugeben.

**252.31**

Der Fortfall eines Arbeitsplatzes wegen von der Anstalt veranlasster Rationalisierungsmaßnahmen berechtigt die Anstalt bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die älter als 45 Jahre sind und der Anstalt länger als fünf Jahre angehören, nur dann zur Kündigung, wenn die betroffene Arbeitnehmerin/der betroffene Arbeitnehmer einen ihr/ihm angebotenen gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz ohne ausreichende Begründung ablehnt.

Bei dem Angebot eines anderen Arbeitsplatzes sind Wünsche der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers möglichst zu berücksichtigen.

**252.32**

Ist ein Angebot nach TZ 252.31 - auch nach einer entsprechenden Umschulung oder Fortbildung - nicht möglich, so kann die Anstalt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer im Wege der Änderungskündigung auch einen geringerwertigen Arbeitsplatz anbieten, sofern dies zumutbar ist. Durch die Zuweisung des geringerwertigen Arbeitsplatzes darf das bisherige Gehalt um höchstens 15 % gemindert werden. Das geminderte Gehalt nimmt an allen tariflichen oder anderen allgemeinen Anhebungen des Gehalts teil. Im Übrigen gilt TZ 252.31 entsprechend.

**252.33**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den zum Erwerb der für den angebotenen Arbeitsplatz erforderlichen Qualifikationen von der Anstalt vorgeschlagenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einschließlich einer eventuell notwendigen Umschulung nachzukommen. Die Anstalt übernimmt die hierfür erforderlichen Kosten, soweit sie nicht von dritter Stelle getragen werden, und stellt die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung vom Dienst im erforderlichen Umfang frei.

**252.34**

Lehnt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die vorgeschlagenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ohne ausreichende Begründung ab, kommt dies einer Ablehnung des angebotenen Arbeitsplatzes gleich.

**252.35**

Von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern ab 55 Jahren, die der Anstalt länger als zehn Jahre angehören, darf eine Fort- und Weiterbildungsmaßnahme nur verlangt werden, wenn diese Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zustimmen.

**Protokollnotiz zu TZ 252.35:**

Diese Bestimmung gilt nur für technische Rationalisierungsmaßnahmen. Hierunter fallen die Einführung neuer und/oder die Änderung bestehender Technologien, Arbeitstechniken und technischer Arbeitsmittel.

**252.36**

Die Bestimmungen in TZ 252.31 bis 252.35 stehen dem Abschluss von Sozialplänen mit dem Personalrat zur Abwendung wirtschaftlicher Nachteile für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die durch Rationalisierungsmaßnahmen betroffen werden und die persönlichen Voraussetzungen von TZ 252.31 Satz 1 nicht erfüllen, nicht entgegen.

**252.37**

Die Anstalt hat jede/jeden von Rationalisierungsmaßnahmen betroffene Arbeitnehmerin/betroffenen Arbeitnehmer möglichst frühzeitig - also bereits im Stadium der konkreten Planung - von beabsichtigten Maßnahmen, die Auswirkung auf ihren/seinen Arbeitsplatz haben können, umfassend zu informieren.

**252.38**

TZ 253.11 bleibt von der Regelung in TZ 252.31 bis TZ 252.37 unberührt.

**253.11**

Nach einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren ist, vorbehaltlich einer Änderungskündigung nach TZ 253.14 oder der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes nach TZ 254, eine Kündigung nur noch aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) zulässig.

**253.12**

Entspricht eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer, die/der das 40. Lebensjahr vollendet hat, nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit infolge wesentlicher Leistungsminderung nicht mehr den betrieblichen Erfordernissen für einen längeren Zeitraum, so ist die Anstalt verpflichtet, vor einer etwaigen Änderungskündigung nach TZ 253.14 unter Beteiligung des Personalrats der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz oder eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand anzubieten, es sei denn, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Leistungsminderung grob fahrlässig oder vorsätzlich verursacht hat. Bei dem Angebot eines anderen Arbeitsplatzes sind Vorbildung, bisherige Tätigkeit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Eine gegebenenfalls eintretende Minderung des Gehalts darf nicht mehr als 15 v. H. betragen. Das Angebot kann die Wahl zwischen einem Arbeitsplatzwechsel und einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer überlassen.

**253.13**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann das Angebot unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Feststellung, dass dieses nicht sozial ungerechtfertigt ist, innerhalb eines Monats gegebenenfalls unter Ausübung des ihr/ihm eingeräumten Wahlrechts, annehmen. Erhebt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Fall der vorbehaltlichen Annahme die Klage nicht innerhalb von drei Wochen seit ihrer/seiner Erklärung, ist der Vorbehalt hinfällig.

**253.14**

Entscheidet sich die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nicht fristgemäß mit oder ohne Vorbehalt für das Angebot oder lehnt sie/er das Angebot vorbehaltlos ab, ist die Rundfunkanstalt berechtigt, die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz im Wege der Änderungskündigung durchzuführen oder die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand auszusprechen. Die Frist für beide Maßnahmen beträgt in Abweichung von TZ 251.2 äußerstenfalls drei Monate.

**253.15**

Die Erklärungen der Anstalt und der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers nach TZ 253.12 bis TZ 253.14 bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

**253.16**

Im Falle der Annahme des Angebots eines anderen zumutbaren Arbeitsplatzes nach TZ 253.12 erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer das bisherige Gehalt zuzüglich gegebenenfalls laufend gezahlter Leistungs- und Funktionszulagen für die Dauer der Kündigungsfrist, die zum Zeitpunkt des Angebots nach TZ 251.2 gilt.

**254.1**

Eine Leistungsminderung ist unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit kein Kündigungsgrund, wenn diese Leistungsminderung nachweislich auf einen Arbeitsunfall oder auf eine Berufskrankheit zurückzuführen ist. In solchen Fällen ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer unter Beteiligung des Personalrats ein ihrer/seiner Leistungsfähigkeit entsprechender Arbeitsplatz zuzuweisen. Dabei sind Vorbildung und bisherige Tätigkeit zu berücksichtigen. Das bisherige Gehalt sowie die bisher erworbenen Rechte bleiben erhalten.

**254.2**

Diese Regelung gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Leistungsminderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.

**255**

Nach der Kündigung erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer auf Verlangen ausreichende Freizeit, um sich eine neue Stellung suchen zu können.

**256**

Das Recht beider Parteien

- a) zur Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB),
- b) zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigem Einvernehmen bleibt unberührt.

**257**

Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Dies gilt bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, deren Versorgungszusage in Kraft getreten ist, nur dann, wenn gleichzeitig die Zahlungen aus der Versorgungszusage beginnen.

**258.1**

Das Arbeitsverhältnis kann von Arbeitnehmern mit Vollendung des 63. Lebensjahres, von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit Vollendung des 60. Lebensjahres, von Arbeitnehmerinnen mit Vollendung des 60. Lebensjahres auf Antrag vorzeitig beendet werden. Die Antragsfrist beträgt drei Monate.

**258.2**

Das Arbeitsverhältnis kann beendet werden durch Versetzung in den Ruhestand durch den NDR, und zwar bei Arbeitnehmerinnen oder schwerbehinderten Arbeitnehmern mit/nach Vollendung des 60. Lebensjahres und bei Arbeitnehmern mit/nach Vollendung des 63. Lebensjahres, es sei denn, die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer legt Unterlagen vor, aus denen sich ergibt, dass die Altersversorgung im Fall einer Weiterbeschäftigung bis längstens zur Vollendung des 65. Lebensjahres innerhalb der Gesamtversorgung noch gesteigert werden kann. Die Frist für die Mitteilung des NDR über die Versetzung in den Ruhestand beträgt drei Monate. TZ 258.1 bleibt unberührt.

**259**

Wird eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer über das 65. Lebensjahr hinaus beschäftigt, so ist ein neuer Arbeitsvertrag als befristeter Arbeitsvertrag, der nicht den Bedingungen des Tarifvertrages unterliegt, zu vereinbaren.

**260 Zeugnis und Personalakte****261.1**

Der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer ist bei Kündigung oder einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsvertrages auf Antrag unverzüglich ein Zeugnis auszuhändigen. Sie/er kann verlangen, dass sich das Zeugnis auch auf ihre/seine Leistungen und Führung im Dienst erstreckt.

**261.2**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann auch ohne Kündigung des Arbeitsvertrages auf schriftlichen Antrag ein Zwischenzeugnis beanspruchen.

**262**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat während der Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie bis zur Dauer von fünf Jahren danach das Recht, ihre/seine Personalakte einzusehen. In begründeten Fällen kann sie/er das Recht auf Einsichtnahme auch durch eine hierzu Bevollmächtigte/einen hierzu Bevollmächtigten ausüben. Das Verlangen auf Einsichtnahme hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer schriftlich an die Personalabteilung zu richten.

**263**

Ermahnungen, Missbilligungen und ähnliche nachteilige Eintragungen in die Personalakte müssen der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer vorher zur Kenntnis gebracht werden. Eine etwaige Stellungnahme der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers hierzu ist in die Personalakte aufzunehmen. Derartige Eintragungen sind drei Jahre nach Abschluss des Vorgangs aus der Personalakte zu entfernen.

## 300/400 Arbeitsbedingungen

### 310 Arbeitszeit

#### 311

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden<sup>7</sup>.

#### Protokollnotiz zu TZ 311:

Die Tarifpartner stimmen darin überein, dass für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die unter besonders erschwerten Arbeitsbedingungen tätig sind, eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeit festgelegt wird; dabei muss die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit mindestens auf 38 Stunden verringert werden. Aus einer so verkürzten Arbeitszeit kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bei einem Arbeitsplatzwechsel keine Ansprüche herleiten.

Durch Tarifvereinbarung ist festzulegen, welche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer unter besonders erschwerten Arbeitsbedingungen tätig sind. Dabei sind Ort und Zeit sowie Art und Weise der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

#### 312.1

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist auf die Arbeitstage Montag bis Freitag zu verteilen.

Sie vermindert sich für jeden auf einen Arbeitstag fallenden gesetzlichen Feiertag um die an diesem Tag ausfallenden Arbeitsstunden.

#### 312.2

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der jeweiligen Arbeitsstätte.

#### 312.3

Abweichend von TZ 312.1 erster Satz ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet, zur Durchführung des laufenden Hörfunk- und Fernsehprogramms im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß TZ 311 auch an Samstagen, Sonn- und Feiertagen dienstplanmäßig zu arbeiten; dabei ist die 5-Tage-Woche zu berücksichtigen.

Zum laufenden Hörfunk- und Fernsehprogramm gehören:

1. der Sendebetrieb
2. der Senderbetrieb
3. Live-Sendungen
4. Aufnahmen von Tagesereignissen
5. notwendige allgemeine Dienste (z. B. Fahrbereitschaft, Telefon- und Fernschreibzentrale).

#### 312.31

Abweichend von TZ 312.1 erster Satz ist die Durchführung von Produktionen auch an Samstagen, Sonn- und Feiertagen, gegebenenfalls auch über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach TZ 311 hinaus zulässig, wenn sie von Bedingungen abhängig ist, die nicht vorherzusehen waren oder sich der Einflussnahme durch die Anstalt entziehen.

#### 312.4

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer darf höchstens an zwei aufeinanderfolgenden Sonntagen zur Dienstleistung herangezogen werden. Eine Dienstleistung an zwei weiteren darauf folgenden Sonntagen ist nur bei zwingenden Ausnahmen (z. B. Vertretung in der Haupturlaubszeit) oder in besonders gelagerten Fällen (z. B. Sportredaktion) zulässig.

---

<sup>7</sup> Die Regelung läuft am 31. Dezember 1991 aus, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

**312.5**

Innerhalb eines Zeitraums von vier Kalenderwochen ist mindestens ein freies Wochenende zu gewähren, wobei zur Erfüllung dieser Bestimmung mindestens die Zeit von Samstag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr arbeitsfrei sein muss. Ausnahmen sind aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse (z. B. Vertretung in der Haupturlaubszeit), in besonders gelagerten Fällen (z. B. Sportredaktion) oder mit Zustimmung der Betroffenen zulässig. Die Regelung in TZ 313.1 bleibt hiervon unberührt.

**313.1**

Ein dienstfreier Tag ist gegeben, wenn eine dienstfreie Zeit von 35 Stunden gewährt wird. Werden zusammenhängend mehrere dienstfreie Tage gegeben, so ist der zweite und jeder weitere Tag als dienstfreier Tag zu werten, wenn die dienstfreie Zeit hierfür mindestens 24 Stunden beträgt.

**Protokollnotiz:**

Treten im laufenden Hörfunk- und Fernsehprogramm im Sinne von TZ 312.3 Umstände ein, die sich der Tagesdisposition entziehen, und wird dadurch die dienstfreie Zeit auf nicht weniger als 33 bzw. 57 Stunden verkürzt, werden drei Stunden abrechnungsmäßig als Arbeitszeit angerechnet, ohne dass der bzw. die folgenden Tage ihre Eigenschaft als freier Tag/freie Tage verlieren.

**313.2**

Vor einem dienstfreien Wochenende muss die Arbeitszeit am Freitag spätestens um 23.00 Uhr enden, es sei denn, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im laufenden Hörfunk- oder Fernsehprogramm nach TZ 312.3 beschäftigt ist.

**313.3**

Dienstfreie Tage, an denen die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer gemäß TZ 312.3 und 312.31 zur Dienstleistung herangezogen wurde, sind innerhalb der beiden auf die Dienstleistung folgenden Kalenderwochen möglichst zusammenhängend zu gewähren; sie können auch in den beiden vorhergehenden Wochen gegeben werden.

**Protokollnotiz zu TZ 313.3:**

Für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Schichtdienst sind Abweichungen aufgrund von Schichtdienstplänen zulässig, bei deren Aufstellung der Personalrat mitzubestimmen hat.

**313.4**

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in einer Produktion länger als fünf Tage ununterbrochen beschäftigt werden, erhalten die dienstfreien Tage, soweit sie nicht vor oder (im Ausnahmefall) während der Produktion gewährt wurden, jeweils im Anschluss an die Produktion.

**Protokollnotiz zu TZ 313.4:**

Dienstfreie Tage sind der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer in der Regel einen Tag vorher, in Ausnahmefällen bis 12.00 Uhr am Vortag, bekanntzugeben.

**313.41**

Freie Tage, auf die bei auswärtigen Produktionen ein Anspruch entstanden ist, können gesammelt werden und sind dann in Abstimmung mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer einzeln oder zusammenhängend zu einem späteren Zeitpunkt innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Produktion bzw. Produktionsserie zu gewähren.

**313.5**

Wird bei einzelnen Produktionen ein Zeitraum von 21 zusammenhängenden Tagen am/an auswärtigen Geschäftsort/en erreicht bzw. überschritten, gilt Folgendes:

Für jeweils 21 zusammenhängende Produktions-/Reisetage wird ein Unterbrechungstag (UT) gewährt. Der UT ist am 22. Tag vor Ort zu gewähren, falls die Produktion noch länger andauert. Endet die Produktion mit dem 21. Tag, so wird der UT am normalen Geschäftsort gewährt. Aus dispositiven Gründen kann ein UT auch bereits innerhalb der 21 Tage angesetzt werden. In solchen Fällen beginnt die Zählung im Hinblick auf einen evtl. weiteren UT erst am 23. Tag. Der UT wird mit je 7,7<sup>7</sup> Stunden abrechnungsmäßig bewertet. Bei der Planung wird der NDR im Regelfall Produktionen an auswärtigen Geschäftsorten im Ablauf so gestalten, dass für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter keine dienstfreien Tage vor Ort entstehen. Wird innerhalb der Produktion ein ge-

planter Arbeitstag in einen arbeitsfreien Tag umgewandelt, so ist dieser Tag als vorgezogener UT zu nutzen.

### 314.1

Für bestimmte Arbeitsplätze kann Schichtdienst angeordnet werden.

#### Protokollnotiz zu TZ 314.1:

Ist eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, im Schichtdienst tätig zu sein, wird ihr/ihm die Anstalt bevorzugt einen anderen, ihrer/seiner Ausbildung und Befähigung entsprechenden Arbeitsplatz, an dem sie/er keinen Schichtdienst zu leisten hat, anbieten. Das Gleiche gilt, wenn Anzeichen für eine zukünftige gesundheitliche Schädigung festgestellt werden sowie auf Antrag für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die im durchlaufenden Schichtdienst beschäftigt sind und das 50. Lebensjahr vollendet haben.

### 314.2

Der Schichtdienst wird durch Dienstplan für mindestens vier Wochen festgelegt. Der Dienstplan wird mindestens 14 Tage im Voraus bekanntgegeben.

### 314.3

Der Dienstplan ist so aufzustellen, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach TZ 311 während des Durchlaufs eines Dienstplans eingehalten wird und innerhalb von zwei Kalenderwochen mindestens zwei der dienstfreien Tage zusammenhängend gegeben werden.

Auch für Schichtdienstleistende gilt der Grundsatz der 5-Tage-Woche. Deshalb können z. B. bei einem 6-Wochenplan nicht mehr als 30 Schichten angesetzt werden.

### 315

Aus betrieblich notwendigen Gründen kann unregelmäßiger Dienst angeordnet werden, der möglichst frühzeitig - grundsätzlich durch Dienstplan - bekanntzugeben ist.

Der unregelmäßige Dienst ist so einzuteilen, dass innerhalb von vier Wochen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß TZ 311 eingehalten wird und mindestens zweimal zwei der dienstfreien Tage zusammenhängend gegeben werden.

#### Protokollnotiz zu TZ 315:

##### Dienstpläne/unregelmäßiger Dienst/Schichtdienst

1. Grundsätzlich sind für disponierte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter Dienstpläne zu erstellen und spätestens zwei Wochen vorher zu veröffentlichen (regelmäßiger Dienst, unregelmäßiger Dienst, Schichtdienst).
2. In Bereichen mit unregelmäßigem Dienst gem. Ziff. 1, in denen aufgrund der Aufgabenstellung ein Dienstplan nicht erstellt wird, gilt Folgendes:
  - 2.1 Pro Einsatztag wird eine Mindestdauer von 7,7<sup>7</sup> Stunden angesetzt und abgerechnet.
  - 2.2 Die Einsatztage sind den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern so früh wie möglich, spätestens jedoch am Tag vor dem Einsatz bis 17.30 Uhr mitzuteilen. Für Einsätze an Wochenenden und Feiertagen hat dies bis spätestens 17.30 Uhr des davorliegenden Arbeitstages durch die jeweilige Dispositionsstelle zu erfolgen.
  - 2.3 Eine Veränderung der angesetzten Arbeitszeit an demselben Tag ist nur in dringenden Fällen zulässig und muss angeordnet werden.
  - 2.4 TZ 318.2 bleibt bei Unterbrechung der Arbeitszeit unberührt.

### 316.1

Eine Veränderung der üblichen oder durch Dienstplan festgelegten Arbeitszeit an demselben Tag ist nur in dringenden Fällen zulässig und muss jeweils angeordnet werden.

**316.2**

Wird eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer an einem ursprünglich dienstfreien Tag zur Arbeitsleistung herangezogen, so wird für die an diesem Tag geleistete Arbeitszeit ein Zuschlag in entsprechender Anwendung von TZ 542 für den nach TZ 518 bestimmten Personenkreis gezahlt, wenn die Änderung der/dem Betroffenen nach 17.30 Uhr des Vortages bekanntgegeben wird.

**317.1**

Innerhalb einer Produktion oder im Rahmen des laufenden Hörfunk- und Fernsehprogramms ist eine über zehn Stunden hinausgehende Arbeitszeit zulässig, wenn in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt.

**317.2**

Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn die Anwesenheit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ohne nennenswerte Arbeitsleistung verlangt wird; sie liegt in erheblichem Umfang vor, wenn in der Regel etwa ein Drittel der Arbeitszeit einschließlich der Pausen Arbeitsbereitschaft ist.

**317.3**

Rufbereitschaft liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sich auf Anordnung der Anstalt an einem von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer zu bestimmenden, der Anstalt anzuzeigenden Ort zur Arbeitsaufnahme auf Abruf bereithalten muss.

Protokollnotiz zu TZ 317.3:

1. Rufbereitschaften können an Wochenenden, Feiertagen und in Erwartung besonderer Ereignisse angeordnet werden.  
Während der Rufbereitschaft muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer jederzeit telefonisch erreichbar sein. Im Falle des Abrufs ist sie/er verpflichtet, sich unverzüglich an dem vom Disponenten benannten Ort zum Dienstantritt einzufinden. Eine Rufbereitschaft wird im Regelfall zwischen den Eckzeiten 8.00 Uhr und 24.00 Uhr angesetzt. Die Dauer einer Rufbereitschaft beträgt höchstens 14 Stunden.
2. Die Regelungen über Rufbereitschaft gelten zunächst nur für den Fernsehbereich (aktuelle Außendienste). Rufbereitschaft in diesem Bereich darf Routinebereitschaft an Werktagen nicht ersetzen.
3. Für eine Rufbereitschaft werden 7,7<sup>7</sup> Arbeitsstunden abrechnungsmäßig angerechnet.
4. Kommt es während der Rufbereitschaft zum Einsatz, so gelten folgende Regelungen:
  - 4.1 Bei Einsätzen innerhalb der Rufbereitschaft bis zu 7,7<sup>7</sup> Stunden wird die Dauer des Einsatzes als tatsächliche Arbeitszeit gerechnet und abrechnungsmäßig einschließlich der Rufbereitschaft mit 7,7<sup>7</sup> Stunden berücksichtigt. Etwaige Zuschläge sind nur für die Dauer des Einsatzes zu zahlen.
  - 4.2 Bei Einsätzen innerhalb der Rufbereitschaft von mehr als 7,7<sup>7</sup> Stunden zählt die Dauer des Einsatzes als volle Arbeitszeit, für die auch etwaige Zuschläge zu zahlen sind; die Rufbereitschaft ist damit abgegolten.
  - 4.3 Nach 7,7<sup>7</sup> Stunden eines oder mehrerer Einsätze ist die Rufbereitschaft beendet.
  - 4.4 Überschreitet der Einsatz das Ende der Rufbereitschaft, so wird
    - a) die Einsatzzeit, die in dem Zeitraum der Rufbereitschaft geleistet wurde, wie unter 4.1 bzw. 4.2 abgerechnet,
    - b) die Einsatzzeit, die über die Rufbereitschaft hinausgeht, wie übliche Arbeitszeit behandelt.

Protokollnotiz zu TZ 317 ff:

Der Begriff „abrechnungsmäßig“ bedeutet, dass die Zeit, die abrechnungsmäßig als Arbeitszeit auszuweisen ist, nicht als Arbeitszeit im Sinne der AZO oder als dienstplanmäßige Arbeitszeit anzusehen ist.

**318.1**

Wird dienstplanmäßig an einem Tag geteilter Dienst gefordert, so werden bis zu zwei Stunden der

Unterbrechung abrechnungsmäßig als Arbeitszeit angerechnet; dies gilt nicht, wenn im Schichtdienst Ende der vorhergehenden Schicht und Beginn der neuen Schicht auf denselben Kalendertag fallen.

### **318.2**

Wird eine Unterbrechung oder eine Verkürzung der Arbeitszeit an demselben Tag angeordnet, werden bis zu drei Stunden der Unterbrechung bzw. Verkürzung abrechnungsmäßig als Arbeitszeit angerechnet.

### **319.1**

Reisezeit wird abrechnungsmäßig als Arbeitszeit gewertet, soweit sie an einem Kalendertag allein oder zusammen mit der tatsächlichen Arbeitszeit zwölf Stunden nicht übersteigt. Am auswärtigen Geschäftsort wird die tatsächliche Arbeitszeit als Arbeitszeit gewertet. TZ 318 bleibt unberührt.

### **319.2**

Für dienstfreie Tage am auswärtigen Geschäftsort werden drei Stunden abrechnungsmäßig als Arbeitszeit angerechnet. Hierdurch wird auch eine evtl. Beschäftigung bis zu drei Stunden abgegolten, ohne dass dieser Tag seine Eigenschaft als freier Tag verliert.

#### Protokollnotiz zu TZ 319.2:

Überstunden, Zeitzuschläge und Tätigkeiten, die nicht dem Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers entsprechen, sowie der Anspruch auf freie Tage, können bei Dienstreisen, die länger als sieben Tage dauern, durch eine vor Antritt der Dienstreise vereinbarte Pauschale abgegolten werden. In diesem Falle wird für die Dauer der Dienstreise die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit angeschrieben.

## **320 Überschreitung der täglichen Arbeitszeit/Mehrarbeit**

### **321**

Eine Überschreitung der regelmäßigen oder durch Dienstplan festgesetzten täglichen Arbeitszeit ist auf dringende Fälle zu beschränken und muss angeordnet werden.

### **322**

Überschreitungen der Arbeitszeit gemäß TZ 321 sollen möglichst durch Freizeit ausgeglichen werden. Für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die im Schichtdienst (TZ 314.1) oder im unregelmäßigen Dienst (TZ 315) tätig sind, liegt Mehrarbeit dann vor, wenn die tägliche Arbeitszeit 7,7 Stunden bzw. in Bereichen mit verkürzter Arbeitszeit wegen besonders erschwerten Dienste (Tarifvertrag zur Protokollnotiz zu TZ 311) 7,6 Stunden (bei auf 38 Stunden pro Woche verkürzter Arbeitszeit) oder 7,2 Stunden (bei auf 36 Stunden pro Woche verkürzter Arbeitszeit) überschreitet.

Für alle übrigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter liegt Mehrarbeit vor, wenn der Freizeitausgleich nach Abs. 1 nicht möglich ist und dadurch die regelmäßige Arbeitszeit gemäß TZ 311 innerhalb von jeweils zwei Wochen überschritten wird.

### **323**

Für Mehrarbeit gemäß TZ 322 ist Mehrarbeitszuschlag gemäß TZ 542 für den nach TZ 518 bestimmten Personenkreis zu zahlen.

Im Übrigen ist bis zum Ablauf des jeweiligen Ausgleichszeitraums Freizeitausgleich zu geben.

Ist das nicht möglich, erhält der in TZ 518 bestimmte Personenkreis Mehrarbeitsvergütung gemäß TZ 541. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Schichtdienst (TZ 314.1) oder unregelmäßigen Dienst (TZ 315) können verlangen, dass der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung ganz oder teilweise in einen Freizeitausgleich umgewandelt wird. Der Freizeitausgleich wird wie im Folgejahr entstandener Urlaub behandelt.

Die übrigen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer müssen ihren Ausgleichsanspruch bis zum Ablauf des zweiten Kalendermonats nach dem Monat, in dem der Anspruch entstanden ist, geltend machen.

**324**

Der Ausgleichszeitraum gemäß TZ 323 umfasst für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die im Schichtdienst (TZ 314.1) oder im unregelmäßigen Dienst (TZ 315) tätig sind, höchstens sechs Monate.

Für die übrigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter umfasst der Ausgleichszeitraum gemäß TZ 323 jeweils ein Kalendervierteljahr.<sup>8</sup>

Ein am Jahresende verbleibender Wochenrest wird dann der ersten Woche zugeordnet, wenn diese nicht vollständig ist; in allen anderen Fällen wird ein Rest dem Ausgleichszeitraum zugerechnet, der die 52. Woche enthält.

**325**

Die im Ausgleichszeitraum gewährten freien Tage werden auf einem gesonderten Konto geführt und dem Anspruch auf freie Tage gegenübergestellt.

Ein verbleibender Anspruch auf freie Tage ist auf den folgenden Ausgleichszeitraum zu übertragen.

Zu viel gewährte freie Tage werden am Ende des Ausgleichszeitraums gestrichen, es sei denn, dass ein den Ausgleichszeitraum überschreitender Schichtdienstplan diese Tage berücksichtigt.

**330 Versetzung und Abordnung****331**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann versetzt oder abgeordnet werden. Eine Versetzung kann nur im Einvernehmen mit dem Personalrat erfolgen. Soll eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Beschäftigungsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind ihre/seine familiären und wirtschaftlichen Verhältnisse zu berücksichtigen; sie/er ist vorher zu hören.

**332**

Die Beschäftigung einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers an einem gleichartigen und gleichwertigen anderen Arbeitsplatz am bisherigen Beschäftigungsort gilt weder als Versetzung noch als Abordnung.

**333.1**

Die vorübergehende Beschäftigung einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers an einem anderen Beschäftigungsort ist keine Versetzung, sondern gilt als Abordnung. Die voraussichtliche Dauer der Abordnung ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer vorher bekanntzugeben. Sie soll zwölf Monate nicht überschreiten.

**333.2**

Macht die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer triftige Gründe dafür geltend, dass ihre/seine Abordnung für sie/ihn eine Härte bedeutet, muss sie/er spätestens nach sechs Monaten abgelöst werden. Eine Ablösung soll in diesem Fall möglichst nach drei Monaten erfolgen.

**334**

Die Anstalt wird der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer so früh wie möglich eine vorgesehene Versetzung oder Abordnung bekanntgeben.

**335**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat vor Wirksamwerden der Versetzung oder der Abordnung Anspruch auf Auskunft über Art und Umfang der ihr/ihm zustehenden Entschädigungen.

---

<sup>8</sup> In der mit Tarifvertrag über Langzeitkonten vom 02.03.1998 geänderten Fassung.

Im Falle der Kündigung des Tarifvertrages Langzeitkonten - frühestens mit Wirkung vom 31.12.2003 - treten die alten, mit diesem Tarifvertrag geänderten Bestimmungen im Manteltarifvertrag wieder in Kraft.

## **340 Arbeitsverhinderung - Ärztliche Untersuchung**

### **341.1**

Ist eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer an der Ausübung ihrer/seiner Arbeit gehindert, muss sie/er dies der Anstalt unverzüglich mitteilen.

### **341.2**

Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, so ist spätestens am vierten Kalendertag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

### **342**

Erleidet die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einen Betriebs- oder Wegeunfall, hat sie/er - auch wenn sie/er arbeitsunfähig bleibt - unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Tagen, die Anstalt zu verständigen.

### **343**

Zum Besuch einer Ärztin/eines Arztes ist erforderlichenfalls Arbeitsbefreiung im notwendigen Ausmaß zu gewähren.

### **344**

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die ständig im Schichtdienst beschäftigt werden, sollen erstmals nach Ablauf von fünf Jahren und in der Folge in einem zweijährigen Turnus die Möglichkeit haben, sich einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung zu unterziehen.

### **345**

In begründeten Fällen kann die Anstalt verlangen, dass sich die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einer amtsärztlichen, vertrauensärztlichen oder betriebsärztlichen Untersuchung unterzieht. Die Kosten der Untersuchung trägt die Anstalt.

## **350 Erholungsurlaub**

### **351**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr - erstmalig nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit - Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung. Der Urlaub wird nach Arbeitstagen berechnet. Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage gelten nicht als Arbeitstage.

### **352**

Der Urlaub dient der Erholung. Er darf - unbeschadet § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz - während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch geldliche Entschädigung abgegolten werden. Während des Urlaubs darf die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Berufsarbeit leisten.

### **353**

Der Urlaub muss - nach Möglichkeit zusammenhängend - innerhalb des laufenden Kalenderjahres, in begründeten Ausnahmefällen spätestens bis zum 30. April des folgenden Jahres gegeben und genommen werden. Wird der Urlaub bis zum 30. April des folgenden Jahres nicht genommen, so geht der Anspruch verloren, es sei denn, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Urlaub wegen einer Erkrankung nicht nehmen konnte.

### **354.1**

Die Dauer des Urlaubs beträgt 31 Arbeitstage.

### **354.2**

Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, deren anerkannte Erwerbsminderung 50 v.H. und mehr beträgt, erhalten ohne Rücksicht auf die Ursache ihrer Körperbehinderung zusätzlich sechs Arbeitstage Urlaub.

**355**

Die Bestimmungen über den Urlaub gelten für Jugendliche in Ergänzung der gesetzlichen Vorschriften.

**356.1**

Im Verlauf des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erhalten für jeden vollen Monat, den sie während des Kalenderjahres der Anstalt als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer angehört haben, 1/12 des Urlaubs.

**356.2**

Ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer länger als sechs Monate während eines Kalenderjahres bei der Anstalt tätig, hat sie/er Anspruch auf den vollen Urlaub.

**356.3**

Bei im Laufe des Kalenderjahres eingestellten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern wird der von der vorangegangenen Arbeitgeberin/vom vorangegangenen Arbeitgeber für dieses Urlaubsjahr bereits gewährte Urlaub angerechnet.

**357.1**

Erkrankt eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so wird die durch ärztliches Attest nachgewiesene Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet.

**357.2**

Die Dauer von Kuren oder Heilverfahren, die von einer Amts- oder Betriebsärztin/einem Amts- oder Betriebsarzt anerkannt sind, wird nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet. Das Gleiche gilt für eine Nachkur (Schonzeit).

**358.1**

Muss ein laut Urlaubsplan festgelegter bzw. genehmigter Urlaub auf Verlangen der Anstalt verschoben oder abgebrochen werden, so trägt die Anstalt die dadurch nachweislich entstandenen unvermeidlichen Mehrkosten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

**358.2**

Muss ein genehmigter Urlaub, der mindestens 2/3 des Gesamtjahresurlaubs beträgt, vor Urlaubsantritt geteilt werden oder wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer aus einem solchen Urlaub zurückgerufen, so erhält sie/er einen Zusatzurlaub von drei Tagen.

**358.3**

Wird ein Urlaub von mindestens zehn Tagen beantragt oder genehmigt, so soll die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer an den beiden Wochenenden (Samstag und Sonntag) unmittelbar vor und nach seinem Urlaub nicht zum Dienst eingeteilt werden.

**360 Arbeitsbefreiung****361.1**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung in folgenden Fällen:

**361.11**

bei dienstlich veranlasstem Umzug: 3 Arbeitstage;

**361.12**

bei anderen Umzügen: 1 Arbeitstag pro Jahr;

**361.13**

bei Erkrankung der im Haushalt der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers lebenden Eltern, der Ehegattin/des Ehegatten: 1 Arbeitstag pro Jahr, bei Erkrankung der Kinder, die im Haushalt leben: über den Anspruch auf unbezahlte Arbeitsbefreiung nach § 45 Absatz 3 SGB V hinaus 3 Arbeitstage pro Jahr, sofern in beiden Fällen die Pflege der/des Erkrankten unerlässlich ist und eine andere Person für diese Zwecke nicht zur Verfügung steht;

Protokollnotiz zu TZ 361.13:

Für Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer unbezahlte Arbeitsbefreiung nach § 45 Abs. 3 SGB V in Anspruch nimmt und sie/er Krankengeld nach § 45 Abs. 1 SGB V bezieht, zahlt der NDR entsprechend TZ 613.1 einen Zuschuss zum Krankengeld, bei dessen Berechnung das tatsächlich ausgezahlte bzw. das tatsächlich auszunehmende Krankengeld zugrunde gelegt wird.

**361.14**

bei Eheschließung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers: 1 Arbeitstag;

**361.15**

bei Geburt eines Kindes, sofern die Kindeseltern einen gemeinsamen Hausstand unterhalten: 3 Arbeitstage;

**361.16**

bei Todesfall in der engeren Familie (Kinder, soweit nicht ein Anspruch nach TZ 361.17 besteht, Pflegekinder, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister, Stiefgeschwister): 2 Arbeitstage;

**361.17**

bei Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten oder eines minderjährigen Kindes, das im Haushalt der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters wohnt, bis einschließlich des Bestattungstages, im Falle eines Urnenbegräbnisses außerdem angemessene Freizeit zur Teilnahme;

**361.18**

bei Silberhochzeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers oder bei Eheschließung ihrer/seiner Kinder: 1 Arbeitstag;

**361.19**

wenn Trennungsentschädigung oder Abordnungsgeld gezahlt wird, für Fahrten zur Familie je Monat: 1 Arbeitstag.

**362.1**

Ferner hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der notwendigen Abwesenheit:

**362.11**

zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten;

Protokollnotiz zu TZ 362.11:

Unter staatsbürgerlichen Pflichten werden solche verstanden, die auf Gesetz oder Verfassung beruhen.

**362.12**

zur Teilnahme an Zusammenkünften gewerkschaftlicher Art, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Protokollnotiz zu TZ 362.12:

Unter Zusammenkünften gewerkschaftlicher Art werden hierbei solche Zusammenkünfte verstanden, die von gewerkschaftlichen Organen oder Gliederungen zu gewerkschaftlichen Zwecken veranstaltet werden.

**363**

Auf Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers kann bei Vorliegen wichtiger Gründe unbezahlte Arbeitsbefreiung gewährt werden, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Inwieweit während dieser Zeit die Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis ruhen, ist vorher schriftlich festzulegen, soweit der Tarifvertrag nicht bereits eine Regelung trifft.

**364.1**

Arbeitnehmerinnen erhalten im Anschluss an die Schutzfrist des § 6 MuSchG bzw. den Mutterschaftsurlaub nach § 8a MuSchuG auf Antrag bis zu einem Jahr unbezahlte Arbeitsbefreiung.

**364.2**

Sind beide Elternteile Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer des NDR und unterhalten sie einen gemeinsamen Hausstand, so erhalten wahlweise die Mutter oder der Vater auf Antrag Arbeitsbefreiung im Umfange der TZ 364.1.

**364.3**

Während der unbezahlten Arbeitsbefreiung ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Wenn während dieser Zeit kein Anspruch auf Leistungen aus einer Krankenversicherung (z. B. Familienhilfe aus der Versicherung der Ehegattin/des Ehegatten) besteht und krankenversicherungspflichtige Einkünfte nicht vorliegen, wird auf Antrag ein Zuschuss von 50 v. H. des nachgewiesenen Beitragsaufwandes bis zur jeweiligen Höhe des Arbeitgeberbeitrages zur Krankenversicherung vor Beginn der Arbeitsbefreiung bzw. vor Beginn der gesetzlichen Mutterschaftsleistungen gewährt.

Bei Wiederaufnahme der Tätigkeit ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer vorrangig der alte Arbeitsplatz anzubieten, mindestens aber ein gleichwertiger.

**370 Urheber-, Leistungsschutz- und sonstige Rechte****371 Geltungsbereich****371.1**

TZ 370 regelt in Ergänzung der §§ 43, 79 des Urheberrechtsgesetzes vom 9. September 1965 die im Arbeitsverhältnis entstandenen Urheber- und verwandten Schutzrechte (insbesondere Leistungsschutzrechte). Berechtigte, die nicht als Urheberin/Urheber gelten, werden zusammenfassend als Mitwirkende bezeichnet.

**371.2**

TZ 370 berührt nicht den Bereich des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen vom 25. Juli 1957 und diesbezüglich Dienst-, Betriebs- oder Vertragsvereinbarungen jeder Art.

**372 Nutzungsrechte**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer räumt der Anstalt das ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Recht ein, Urheberrechte und verwandte Schutzrechte (insbesondere sogenannte Leistungsschutzrechte) im Sinne des Urheberrechtsgesetzes, die sie/er in Erfüllung ihrer/seiner vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis als Urheberin/Urheber oder Mitwirkende/Mitwirkender erworben hat, für Rundfunkzwecke vom Zeitpunkt der Rechtsentstehung an zu nutzen oder durch Dritte unter Übertragung dieses ausschließlichen Nutzungsrechts oder unter Einräumung einfacher Nutzungsrechte nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen entgeltlich oder unentgeltlich nutzen zu lassen. Hierunter fällt auch Begleitmaterial zu Sendungen.

**372.2**

Zu Rundfunkzwecken werden daher der Anstalt insbesondere folgende zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Rechte eingeräumt:

- a) das Senderecht (§§ 20, 76 UrhG) (Nutzung zur Sendung und Weitersendung durch Tonrundfunk, Fernsehrundfunk, Drahtfunk, Kabelfernsehen und Übertragungen durch Satelliten (Direkt-Satelliten, Punkt-zu-Punkt-Satelliten, Verteiler-Satelliten)),
- b) das Vervielfältigungsrecht einschließlich des Rechts der Übertragung auf Bild- oder Tonträger (§§ 16, 75 UrhG),
- c) das Verbreitungsrecht (§ 17 UrhG) (Verkauf, Vermietung, Verleih und sonstige Abgaben von Vervielfältigungsstücken des Werkes einschließlich der Verbreitung durch Transkriptionsdienste in Entwicklungsländern),
- d) das Ausstellungsrecht (§ 18 UrhG),
- e) das Vortrags-, Aufführungs- und Vorführrecht (§ 19 UrhG) (Wiedergaben des Werkes zum Zwecke der Aufzeichnung oder Live-Sendung sowie im Zusammenhang mit Ausstellungen, Festivals, Wettbewerben und sonstigen Werbemaßnahmen im Bereich des Rundfunkwesens),
- f) das Recht der Wiedergabe durch Bild- oder Tonträger (§§ 21, 77 UrhG),
- g) das Recht zur Verfilmung und Wiederverfilmung (§ 88 UrhG),
- h) die unter a) - g) genannten Rechte an Lichtbildern (§ 72 UrhG) und Laufbildern (§ 95 UrhG),
- i) das Recht am Filmwerk (§ 89 UrhG),

- j) das Recht, im Zusammenhang mit Funkausstellungen, Festivals, Wettbewerben und Werbemaßnahmen im Bereich des Rundfunkwesens Funksendungen öffentlich wiederzugeben und Darbietungen durch Bildschirm, Lautsprecher oder ähnliche technische Einrichtungen öffentlich wahrnehmbar zu machen (§§ 21, 22, 77 UrhG).

### 372.3

Die in TZ 372.2 genannten Rechte an den Arbeitsergebnissen werden der Anstalt auch für andere als Rundfunkzwecke zur eigenen Nutzung oder zur Übertragung von Nutzungsrechten an Dritte eingeräumt.

### 372.4

Die Rechteeinräumung nach TZ 372.3 erstreckt sich insbesondere auf folgende Nutzungsarten:

1. Kinoauswertung  
Herstellung von Filmen aller Formate oder von anderen Bild-/Tonträgern und deren Verkauf, Vermietung, Verleih zur gewerblichen oder nichtgewerblichen Vorführung in Lichtspieltheatern oder an anderen der Öffentlichkeit zugänglichen Stellen;
2. Schmalfilmauswertung  
Herstellung von Filmen aller Formate und deren Verkauf, Vermietung oder Verleih zur gewerblichen oder nichtgewerblichen, öffentlichen oder nicht-öffentlichen Wiedergabe mittels Filmprojektor und Leinwand;
3. Audiovisuelle Auswertung  
Herstellung von Bild-/Tonträgern aller Art (z. B. Filme, Platten, Kassetten) und deren Verkauf, Vermietung oder Verleih zur gewerblichen oder nicht-gewerblichen, öffentlichen oder nichtöffentlichen Wiedergabe mittels Wiedergabegeräten aller Art (z. B. Projektionsgerät, Zusatzgeräte zu Fernsehgeräten, Videorecorder);
4. Tonträgerauswertung  
Herstellung von Schallplatten, Ton-Kassetten und anderen Tonträgern und deren Verkauf, Vermietung, Verleih zur gewerblichen oder nichtgewerblichen, öffentlichen oder nichtöffentlichen Wiedergabe;
5. Mitschnitt von Funksendungen  
Aufnahme von Funksendungen auf Bild- oder Tonträger sowie deren Vervielfältigung und Verbreitung zur gewerblichen oder nichtgewerblichen, öffentlichen oder nichtöffentlichen Wiedergabe;
6. Kabelverbreitung von Funksendungen  
die zeitlich versetzte Weitersendung von Funksendungen über Kabelverteilungsanlagen durch Unternehmen, die nicht selbst Rundfunksendungen veranstalten. Die Sendung und die nicht zeitlich versetzte Weitersendung von Funksendungen über Kabelverteilungsanlagen ist stets eine Nutzung für Rundfunkzwecke im Sinne der TZ 372.1.

### 372.5

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der Anstalt zu angemessenen Bedingungen die Nutzungsrechte an Werken oder Darbietungen einzuräumen, die bei einer Umsetzung ihrer/seiner arbeitsvertraglichen Leistungen in eine andere Nutzungsart entstehen (z. B. Bücher aus Sendungen, Filme aus Hörspielen, Kinderspielzeug aus grafischem Sendematerial u. a.) und zur entsprechenden Nutzung erforderlich sind. Beabsichtigt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer, derartige Rechte an Dritte zu vergeben, so hat sie/er diese Rechte zuvor der Anstalt anzubieten. Erklärt die Anstalt nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang der schriftlichen Anzeige, dass sie die Rechte für sich in Anspruch nehmen will, so ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in der Verfügung über diese Rechte frei. Die Anstalt ist jedoch unabhängig davon berechtigt, der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer die Nutzung dieser Rechte zu untersagen, soweit und solange dadurch überwiegende, berechnete Interessen der Anstalt verletzt würden. Dieses ist von der Anstalt zu begründen.

### 373 Bearbeitungen

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erteilt zur Bearbeitung, Umgestaltung, Änderung, Verfilmung, Wiederverfilmung, Synchronisation und Übersetzung des Werkes und seines Titels oder Darbietung und zu deren Nutzung, auch in Ausschnitten, im Rahmen von TZ 372, vorbehaltlich TZ 372.5

ihre/seine Einwilligung, wenn damit keine Entstellungen oder andere Beeinträchtigungen verbunden sind (§§ 23, 39, 83, 88, 93, 95 UrhG).

### **374 Namensnennung**

Urheberinnen/Urheber eines Werkes und die bei der Herstellung oder Darbietung eines Werkes Mitwirkenden sind, soweit die Nennung rundfunküblich ist, im Zusammenhang mit der Sendung zu nennen, sofern sie nicht widersprochen haben.

### **375 Vergütung**

Die Einräumung der Rechte nach TZ 372.1 bis TZ 372.3 und TZ 373 ist mit den Bezügen aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten.

#### Protokollnotiz zu TZ 375:

Die Abgeltung der Rechte nach TZ 372.3 erfolgt nach Maßgabe von Ziff. 1 und 5 des Tarifvertrages vom 15.06./06.07.1990 bzw. vom 09.07./18.09.1990.

### **376 Werkstücke**

#### **376.1**

Das Eigentum an Werkstücken (z. B. Manuskript, bildnerischer Entwurf, lichtbildnerisches Werk) geht mit der Übergabe auf die Anstalt über. Für den Zugang zu den Werkstücken gilt § 25 UrhG.

#### **376.2**

Urheberinnen/Urheber und Mitwirkende können mit ausdrücklicher Zustimmung der Anstalt und der anderen Berechtigten im Einzelfall innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach der Herstellung oder nach der Erstsending Ton- oder Bildträger-Kopien auf eigene Kosten zum persönlichen Gebrauch und unter Ausschluss jeglicher anderweitiger Verwertung herstellen oder herstellen lassen, und zwar auf Wunsch der Anstalt durch diese selbst. Kopien für Mitwirkende sind auf den Anteil ihrer Leistung zu beschränken. Die Zustimmung der Anstalt darf aus wichtigem Grund, insbesondere bei unzumutbarem Aufwand der Anstalt versagt werden.

### **377 Vorbehaltene Nutzungsrechte**

Soweit durch TZ 370 ff. Rechte (z. B. auch Zweitwiedergaberechte und Vergütungsansprüche nach §§ 21, 22, 27, 47 Abs. 2, 53 Abs. 5, 54 Abs. 2 UrhG) nicht der Anstalt eingeräumt sind, bleibt sie der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer vorbehalten.

#### Protokollnotiz zu TZ 377:

Die Bestimmungen über außerdienstliche Nebentätigkeiten TZ 390 ff. bleiben unberührt.

### **378 Außervertragliche Leistungen**

Führt eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer als Urheberin/Urheber oder Mitwirkende/Mitwirkender außerhalb ihrer/seiner vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis Einzelaufträge der Anstalt im Werk- oder selbstständigen Dienstvertrag durch, so gelten die einzelvertraglich getroffenen Bestimmungen.

### **379 Übergangsregelung**

TZ 370 ff. finden Anwendung auch auf die Produktionen der Anstalt, die vor dem Inkrafttreten des Tarifvertrages hergestellt worden sind. Bestehende Einzelvereinbarungen der Anstalt mit Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, soweit sie nicht lediglich in der Bezugnahme auf Tarifverträge bestehen, bleiben unberührt.

### **380 Personalrats-/Gewerkschaftstätigkeiten**

#### **381**

Mitglieder des Personalrats dürfen in Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Das Gleiche gilt für die bei den Anstalten beschäftigten Vorstandsmitglieder der Gewerkschaften, die diesen Tarifvertrag unterzeichnen.

## **390 Außerdienstliche Nebentätigkeiten**

### **391**

Im Hinblick auf ihre/seine vertraglichen Verpflichtungen darf die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einem Nebenerwerb, einer Nebenbeschäftigung oder einer nebenberuflichen Tätigkeiten gegen Entgelt nur mit schriftlicher Zustimmung der Anstalt nachgehen. Die Zustimmung ist rechtzeitig zu beantragen. Sie kann mit Auflagen verbunden sein und aus wichtigen Gründen widerrufen werden. Die Zustimmung darf nur versagt werden, wenn zu besorgen ist, dass durch die Nebentätigkeit die Interessen der Anstalt beeinträchtigt werden.

### **392**

Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Anstalt einen schriftlichen Antrag innerhalb von drei Wochen nicht ablehnt.

### **393**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer darf sich bei der Ausübung einer nebenberuflichen Tätigkeit nicht auf ihr/sein Arbeitsverhältnis mit der Anstalt beziehen oder auf diese berufen, es sei denn, dies wird ihr/ihm schriftlich genehmigt.

### **394**

Der Anzeigepflicht unterliegt die Beteiligung an Unternehmen, sofern zu befürchten ist, dass durch diese Beteiligung die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers beeinträchtigt wird. Satz 1 gilt entsprechend für die ehrenamtliche Tätigkeit in Organen juristischer Personen.

### **395**

Verwendet die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ein Pseudonym für Tätigkeiten, die Eingang in das Rundfunkprogramm finden könnten, ist sie/er verpflichtet, das Pseudonym der Anstalt mitzuteilen. Die Anstalt darf von dieser Kenntnis nur zur Wahrung betrieblicher Interessen Gebrauch machen. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist in diesem Fall vorher zu hören.

## **400 Förderung des beruflichen Fortkommens**

### **401**

Die Anstalt unterstützt, ggf. durch Freizeitgewährung und Kostenbeteiligung, die Bemühungen ihrer Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, sich beruflich fortzubilden, und ermöglicht ihnen die Erweiterung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten, soweit es für ihre Tätigkeit in der Anstalt förderlich ist.

### **402**

Über Anträge auf berufliche Förderung entscheidet die Anstalt unter Beteiligung des Personalrats ggf. nach Maßgabe einer Dienstvereinbarung.

### **403**

Jeder Arbeitnehmerin/jedem Arbeitnehmer steht entsprechend ihrer/seiner Leistung und Eignung der Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe offen, soweit Stellen frei sind. In der Anstalt zu besetzende Stellen sind hausintern auszuschreiben; darauf kann im Einvernehmen mit dem Personalrat verzichtet werden.

## **410 Bildungsurlaub**

### **411**

Die Gewährung von Bildungsurlaub richtet sich nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie nach der Betriebsvereinbarung über die Ausbildung, Fortbildung, Weiterbildung und Umschulung beim NDR in der jeweils geltenden Fassung.

## 500/600 Vergütungen

### 510 Vergütung

#### 511

Die Vergütung setzt sich zusammen aus:

##### 511.1

dem Gehalt entsprechend der individuellen Eingruppierung und Einstufung (ersichtlich aus der jeweils gültigen Gehaltstabelle);

##### 511.2

den Zulagen und Zuschlägen.

##### 512.1

Sowohl das Gehalt als auch die Grundvergütung richten sich nach der jeweiligen Eingruppierung entsprechend der Vergütungsordnung. Für die Eingruppierung nach der Vergütungsordnung ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit, mindestens aber die im Arbeitsvertrag festgelegte Tätigkeit maßgebend.

Abweichend von Satz 2 kann der NDR die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer bis zur Dauer eines Jahres zur Aus- und Fortbildung sowie zur Erprobung für andere Aufgaben höherwertig beschäftigen, ohne dass hieraus ein Umgruppierungsanspruch hergeleitet werden kann.

Die Beschäftigung muss vom NDR schriftlich angeordnet werden.

Dauert die Beschäftigung länger als ein Jahr, so gilt Satz 2.

Ein Anspruch auf Fortdauer der höherwertigen Beschäftigung über ein Jahr hinaus besteht nicht.

#### Protokollnotiz zu TZ 512.1:

Maßnahmen nach Satz 3 sollen nur aufgrund eines von der Abteilung Aus- und Fortbildung aufgestellten Ausbildungsplans durchgeführt werden.

##### 512.2<sup>9</sup>

Eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 1 oder 2 kann einmalig auf die Dauer von höchstens sechs Jahren befristet werden, wenn sie mit der Übertragung einer Tätigkeit als Leiterin/Leiter einer größeren oder einer besonders herausgehobenen Redaktion, als Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter oder Leiterin/Leiter einer besonders herausgehobenen Abteilung, als Persönliche Referentin/Persönlicher Referent einer Intendantin/eines Intendanten oder einer Direktorin/eines Direktors oder als Leiterin/Leiter der Öffentlichkeitsarbeit verbunden ist.

Größer oder besonders herausgehoben im Sinn dieser Vorschrift sind Redaktionen, denen neben der Leiterin/dem Leiter mindestens fünf festangestellte Redakteurinnen/Redakteure sowie weiteres Redaktionspersonal angehören.

Eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 1 oder 2 kann auch befristet werden, wenn sie mit der Übertragung einer Projektleitung verbunden ist. In diesem Fall ist eine wiederholte Befristung auch über die Dauer von sechs Jahren im Einzelfall oder insgesamt hinaus zulässig.

Erfolgt am Ende einer Befristung ein Rückfall in die frühere Vergütungsgruppe, so wird diejenige Steigerungsstufe wirksam, die die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter bei einem Verbleib in der bisherigen Vergütungsgruppe ohne die befristete Höhergruppierung erreicht hätte.

---

<sup>9</sup> In der mit Tarifvertrag über Langzeitkonten vom 02.03.1998 geänderten Fassung.

Im Falle der Kündigung des Tarifvertrages Langzeitkonten - frühestens mit Wirkung vom 31.12.2003 - treten die alten, mit diesem Tarifvertrag geänderten Bestimmungen im Manteltarifvertrag wieder in Kraft.

**512.3**

Die Vergütung wird monatlich am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt. Besteht der Vergütungsanspruch nicht für einen ganzen Monat, so ist für jeden Kalendertag, für den der Vergütungsanspruch besteht, 1/30 der Vergütung zu zahlen.

**513.1**

Bei der Einstellung richtet sich die Einstufung innerhalb der Vergütungsgruppen nach der Berufszeit.

**513.11**

Wurden vor der Einstellung keine oder weniger als ein Jahr der in TZ 232 genannten Zeiten zurückgelegt, kann als Gehalt ein gegenüber der Stufe 1 um den aus der Gehaltstabelle ersichtlichen Steigerungsbetrag verminderter Betrag vereinbart werden (Nullstufe), sofern die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bei ihrer/seiner Einstellung das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Durch Tarifvereinbarung wird festgelegt, für welche Laufbahnen diese Regelung gilt.

Tarifvereinbarung zu TZ 513.11:

Die Regelung über die Nullstufe gilt für die Laufbahnen Aufnahmeleiterinnen/Aufnahmeleiter, Cutterinnen/Cutter, Ingenieurinnen/Ingenieure und Kamera.

**513.21**

Nach Vollendung des 18. Lebensjahres werden für zwei Jahre der in TZ 232 genannten Zeiten eine Steigerungsstufe, für vier oder mehr dieser Jahre zwei Steigerungsstufen angerechnet.

**514.11**

Sowohl die Grundvergütung als auch das Gehalt werden innerhalb der Vergütungsgruppe, in die die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eingruppiert ist, bis zur Endstufe alle zwei Jahre (Turnus) um die aus der Grundvergütungstabelle/Gehaltstabelle ersichtlichen Steigerungsbeträge erhöht. Bei der Festsetzung des turnusmäßigen Steigerungstermins ist jeweils vom 1. des Monats auszugehen, in dem die Einstellung oder Höhergruppierung wirksam wird.

**514.12**

Wird einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer in Sonderfällen innerhalb einer Vergütungsgruppe eine Stufe gewährt, die über den tariflichen Mindestanspruch hinausgeht, so wird sowohl die Grundvergütung als auch das Gehalt, abweichend von TZ 514.11, erst zwei Jahre nach dem Zeitpunkt gesteigert, zu dem sie/er nach tariflicher Einstufung und nachfolgender turnusmäßiger Steigerung die übertarifliche Stufe erreicht hätte.

**514.13**

Die turnusmäßige Steigerung kann im Einvernehmen mit dem Personalrat versagt werden, solange die Leistung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers trotz wiederholter schriftlicher Ermahnung qualitativ oder quantitativ eine turnusmäßige Steigerung nicht rechtfertigt.

Leistungsminderungen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, die durch Krankheit oder Alter bedingt sind, dürfen nicht zum Versagen der turnusmäßigen Steigerung führen.

**515.1**

Bei Höhergruppierungen wird für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer diejenige Steigerungsstufe der höheren Gruppe wirksam, mit der mindestens eine Erhöhung ihres/seines Gehalts um eine Steigerungsstufe der bisherigen Gruppe verbunden ist.

Protokollnotiz zu TZ 515.1:

Abweichend von der Regelung Ziffer 515.1 erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bei Umgruppierung in die Vergütungsgruppe 3, die/der in den vorangegangenen zwölf Monaten Mehrarbeitsvergütung, Mehrarbeitszuschlag und Zeitzuschläge im Durchschnitt von mindestens dem Steigerungsbetrag der Vergütungsgruppe 3 erhalten hat, eine Erhöhung um zwei Steigerungsstufen, jedoch nicht über die Endstufe hinaus.

**515.2**

Abweichend von TZ 514.11 rückt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bei Höhergruppierungen

innerhalb der neuen Vergütungsgruppe zum Steigerungstermin der bisherigen Vergütungsgruppe auf, wenn dies erforderlich ist, um ihr/ihm den Mindestanspruch nach TZ 515.1 zu erhalten.

#### **516.1**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat zumutbare Vertretungen ohne besondere Vergütung zu übernehmen.

#### Protokollnotiz zu TZ 516.1:

Auch die Vertretung einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers, die/der eine höherwertige Tätigkeit ausübt, ist zumutbar. Dabei sollen die fachlichen und organisatorischen Gegebenheiten berücksichtigt werden.

#### **516.2**

Dauern höherwertige Vertretungen während eines Jahres insgesamt länger als 30 Arbeitstage, hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer vom 31. Arbeitstag an Anspruch auf eine Zulage. Muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer höherwertige Vertretungen mehr als einmal im Jahr übernehmen, so sind diese Vertretungszeiten zusammenzuziehen. Dabei werden kurzfristige Vertretungen bis zu jeweils fünf Arbeitstagen nicht berücksichtigt.

#### **516.3**

Der Berechnung der Zulage nach TZ 516.2 ist der Betrag zugrunde zu legen, um den sich die Grundvergütung im Fall einer Höhergruppierung gemäß TZ 515.1 erhöhen würde.

#### **516.4**

Ein Anspruch entsteht nicht, wenn die ständige Vertretung arbeitsvertraglich vereinbart ist.

#### **516.5**

Nach Ablauf von zwölf Monaten ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, eine zuvor nicht arbeitsvertraglich vereinbarte höherwertige Vertretung, die ihr/ihm übertragen wurde, weiter auszuüben.

#### **517**

Mehrarbeitsvergütungen, Mehrarbeitszuschläge und Zeitzuschläge können für bestimmte Arbeitnehmerinnen-/Arbeitnehmergruppen im Einvernehmen mit dem Personalrat bzw. in Einzelfällen mit der/dem Anspruchsberechtigten durch eine zu vereinbarende Pauschalzahlung abgegolten werden.

#### **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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der Vergütungsgruppen 2 und 3 des Produktions- und der produktionstechnischen Bereiche. Ingenieurinnen/Ingenieure vom Dienst (Hörfunk und Fernsehen) haben Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung und Zeitzuschlag. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 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 21,- € dies gilt nicht für Zeiten von Rufbereitschaft, Servicebereitschaft oder ähnliche Bereitschaftszeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung.

### **530 Familienzuschlag**

#### **531**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält Familienzuschlag gemäß Tarifvertrag des NDR in der jeweils gültigen Fassung.

Protokollnotiz zu TZ 531<sup>10</sup>:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass ein Anspruch auf Familienzuschlag für Kinder höchstens bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres besteht.

**540 Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschlag****541**

Die Mehrarbeitsvergütung beträgt je Stunde 1/167 der Grundvergütung, höchstens jedoch der Grundvergütung der Vergütungsgruppe 6/Stufe 5 der Vergütungsordnung des NDR in der jeweils geltenden Fassung.

**542**

Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 v.H. der jeweiligen Mehrarbeitsvergütung.

**543**

Die Mehrarbeitsvergütung für einen Abrechnungszeitraum wird nach der Grundvergütung berechnet, die der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer für den Monat zusteht, mit dem die Mehrarbeitsvergütung ausgezahlt wird. Entfällt infolge einer Höhergruppierung gemäß einer nach TZ 518 abgeschlossenen Tarifvereinbarung der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung, ist für die Berechnung der vor der Höhergruppierung entstandenen Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütung die Grundvergütung maßgebend, die im letzten Monat vor der Höhergruppierung gewährt wurde.

**550 Zeitzuschläge****551**

Der Zeitzuschlag beträgt pro Stunde 1/167<sup>11</sup> der jeweiligen Grundvergütung, höchstens jedoch der Grundvergütung der VG 4/8 der Vergütungsordnung des NDR in der jeweils geltenden Fassung. TZ 543 ist sinngemäß anzuwenden.

Es werden folgende Zeitzuschläge gezahlt:

**551.1**

für Nachtarbeit in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr 25 v. H.,

für Nachtarbeit am 24.12. und 31.12. in der Zeit von 20.00 Uhr bis 24.00 Uhr 100 v. H.,

**551.2**

für Arbeit an Sonntagen 50 v.H.,

**551.3**

für Arbeit an Tagen, die am ständigen Dienort gesetzliche Feiertage sind, einschließlich Oster- und Pfingstsonntag 100 v.H.,

**551.4**

für Arbeit am 24.12. und 31.12. in der Zeit von 12.00 Uhr bis 20.00 Uhr 100 v.H., fallen diese Tage auf einen Sonntag, so beträgt der Zeitzuschlag neben dem Anspruch nach TZ 551.2 50 v.H.,

**552**

Treffen mehrere Zeitzuschläge für eine Arbeitsleistung zusammen, so wird nur der jeweils höhere Zuschlag gezahlt.

**553**

Für Reisezeiten werden keine Zeitzuschläge nach TZ 551.1 gezahlt.

---

**10** Gemäß Tarifvertrag vom 22.10./11.12.2007 gilt die Protokollnotiz mit Wirkung vom 01. Januar 2009.

**11** Die Regelung läuft am 31. Dezember 1991 aus, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

## 560 Leistungs-, Funktions- und sonstige Zulagen

### 561

Für besondere Leistungen können laufende oder einmalige Leistungszulagen gewährt werden. Laufende Leistungszulagen können widerrufen werden, wenn die Voraussetzungen für ihre Gewährung entfallen.

### 562

Für die Dauer einer höher zu bewertenden Tätigkeit, die eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer auf Anordnung neben ihrer/seiner vertraglich vereinbarten Tätigkeit ausübt, ist eine Funktionszulage zu zahlen.

Protokollnotiz zu TZ 562:

Die Funktionszulage ist in Höhe des halben, in der Gehaltstabelle ausgewiesenen Steigerungsbetrages der Vergütungsgruppe zu zahlen, der die höher zu bewertende Tätigkeit zuzuordnen ist.

### 563

Die Zahlung von Zulagen für besonders erschwerte Dienste (z. B. Turmbesteigungen) wird durch Dienst-/Betriebsvereinbarungen geregelt.

## 570 Sonderzahlungen bei Urlaub und Krankheit

### 571.1

Für die Zeit des Erholungsurlaubs und für Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit sind Mehrarbeitsvergütungen, Mehrarbeitszuschläge und Zeitzuschläge entsprechend TZ 571.2 abzugelten.

### 571.2

Der Anspruch nach TZ 571.1 wird durch eine einmalige Sonderzahlung abgegolten. Die Sonderzahlung wird zusammen mit der Vergütung für den Monat März geleistet. Sie beträgt für den Erholungsurlaub  $1/11$  der im vorangegangenen Kalenderjahr gezahlten Mehrarbeitsvergütung, Mehrarbeitszuschläge und Zeitzuschläge; für jeden Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit beträgt die Sonderzahlung  $1/30$ , höchstens jedoch  $42/30$ , der Sonderzahlung für den Erholungsurlaub.

Protokollnotiz zu TZ 571.2:

Bei im Laufe des vorangegangenen Kalenderjahres eingestellten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern vermindert sich der Divisor 11 der Sonderzahlung für Zeiten des Erholungsurlaubs für jeden Kalendermonat, in dem nach dem 1. Januar kein Beschäftigungsverhältnis vorlag, um 1; der Divisor beträgt mindestens 3.

Für im Laufe des vorangegangenen Kalenderjahres arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vermindert sich der Divisor für je 30 Kalendertage der Arbeitsunfähigkeit in gleicher Weise.

## 580 Kostenerstattung

### 581

Die Erstattung von Kosten, die auf Anordnung des Arbeitgebers der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer bei der Erfüllung ihrer/seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben zwangsläufig entstehen, erfolgt nach Maßgabe entsprechender Dienst-/Betriebsvereinbarungen.

### 582

Die zum Schutz oder zur Sicherung einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers nötige Schutzkleidung wird von der Anstalt zur Verfügung gestellt.

## 590 Abordnungsgeld, Trennungentschädigung, Umzugskostenerstattung

### 591

Muss eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer infolge Abordnung getrennt von ihrem/seinem Haushalt wohnen, erhält sie/er Abordnungsgeld.

**592**

Muss sie/er infolge Versetzung getrennt von ihrem/seinem Haushalt wohnen, erhält sie/er Trennungsentschädigung, solange es nicht möglich ist, ihren/seinen Haushalt an den neuen Beschäftigungsort zu verlegen.

**593**

Für die Anreise und die darauf folgenden 28 Kalendertage erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Reisekostenvergütung.

**594**

Abordnungsgeld oder Trennungsentschädigung werden nicht gewährt, wenn es der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer möglich ist, vom auswärtigen Beschäftigungsort mit einem öffentlichen Verkehrsmittel innerhalb einer Stunde ihren/seinen ständigen Wohnsitz zu erreichen. Die dadurch entstehenden angemessenen Fahrtkosten sind der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zu erstatten.

**595**

Solange die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Abordnungsgeld oder Trennungsentschädigung erhält, werden ihr/ihm einmal im Monat die entstehenden angemessenen Fahrtkosten zwischen Beschäftigungsort und ständigem Wohnsitz erstattet. Im Einzelfall kann aus besonderem Anlass hiervon zugunsten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers abgewichen werden.

**596**

Verlegt eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer auf Veranlassung der Anstalt ihren/seinen Haushalt an einen anderen Ort, so ersetzt die Anstalt die entstehenden Umzugskosten in angemessenem Umfang.

**597**

Einzelheiten über die Gewährung von Abordnungsgeld, Trennungsentschädigung und die Erstattung von Umzugskosten werden durch Dienst/Betriebsvereinbarung geregelt.

**600 Reisekostenvergütung****601**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Reisekostenvergütung nach der bei der Anstalt geltenden Reisekostenordnung.

**610 Krankenbezüge****611.1**

Der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer wird im Falle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit oder während eines durch einen Träger der Sozialversicherung oder von einer Versorgungsbehörde verordneten und/oder von einer Amtsärztin/einem Amtsarzt oder Betriebsärztin/Betriebsarzt befürworteten Kuraufenthalts oder Heilverfahren einschließlich einer danach verordneten Nachkur (Schonzeit) die Vergütung (TZ 510) wie folgt weitergezahlt:

**611.11**

während des ersten Jahres der Betriebszugehörigkeit:  
bis zur Dauer von sechs Wochen,

**611.12**

vom Beginn des zweiten Jahres der Betriebszugehörigkeit:  
für die Dauer von drei Monaten,

**611.13**

vom Beginn des fünften Jahres der Betriebszugehörigkeit, bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, die durch die bei der Anstalt ausgeübte Tätigkeit entstanden oder ausgelöst ist:  
für die Dauer von sechs Monaten.

**612**

Die Weiterzahlung der Vergütung entfällt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

**613.1**

Ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer krankenversicherungspflichtig oder erhält sie/er gemäß § 405 RVO den Arbeitgeberzuschuss zu den Beiträgen für eine freiwillige Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung oder für eine private Krankenversicherung, so erhält sie/er - abweichend von TZ 611.1 - in den Fällen zu TZ 611.12 und TZ 611.13 von Beginn der 7. Krankheitswoche an einen Krankengeldzuschuss. Durch den Krankengeldzuschuss ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer so zu stellen, dass sie/er unter Anrechnung des von der gesetzlichen Krankenversicherung (AOK oder Ersatzkassen) gezahlten Krankengeldes ihre/seine jeweilige Nettovergütung erhält; bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die in einer Privatversicherung versichert sind, wird das Krankengeld angerechnet, das die örtliche Allgemeine Ortskrankenkasse als höchstes Krankengeld an ihre freiwilligen Mitglieder zahlt.

Dies gilt bei Leistungen aus der gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherung insoweit, als es sich um Leistungen handelt, die dem Krankengeld entsprechen. Der Krankengeldzuschuss wird bis zum Ablauf der 52. Krankheitswoche gezahlt.

**613.2**

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nicht in Anspruch nehmen, erhalten den Krankengeldzuschuss gemäß TZ 613.1 im Anschluss an die Gehaltsfortzahlungsfristen (TZ 611.11 bis 13) bis zum Ablauf der 52. Krankheitswoche.

**613.3**

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die nicht krankenversicherungspflichtig sind, erhalten im Falle TZ 613.1 den Zuschuss zur befreienden Lebensversicherung während der Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses weiter. Sofern sie für diese Zeit freiwillig Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen, erstattet die Anstalt die Hälfte der nachgewiesenen Beitragsleistung, höchstens jedoch den Betrag, der als Arbeitgeberanteil ohne die Erkrankung zu zahlen gewesen wäre.

**613.4**

Erwirbt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in den Fällen TZ 613.1 oder TZ 613.2 während der Fristen, in denen Krankengeldzuschuss gezahlt wird, Ansprüche auf Versorgungsleistungen aus der Versorgungsvereinbarung der Anstalt, wird der für sie/ihn jeweils günstigere Betrag gezahlt.

**614**

Vollendet eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer während einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit das zu längerem Bezug der Vergütung berechtigende Jahr der Betriebszugehörigkeit, werden die Krankenbezüge so gewährt, als hätte die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die längere Betriebszugehörigkeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet.

**615**

In Härtefällen sowie in Fällen offensichtlicher Unbilligkeit, die sich aus der versicherungsrechtlichen Situation für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer ergeben, kann die Anstalt auch weitergehende Zahlungen leisten.

Protokollnotiz TZ 615:

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die über die in TZ 613.1 Satz 4 und TZ 613.2 genannten Fristen hinaus krank sind und einen Rentenanspruch wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit gestellt haben, den Krankengeldzuschuss bis zum Wirksamwerden des Rentenbescheides bzw. dessen Ablehnung, längstens jedoch weitere 26 Wochen, erhalten.

**616.1**

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Unfall verursacht, so ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet, dieses dem Arbeitgeber zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen unverzüglich anzuzeigen. Schadenersatzansprüche gehen insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entsprechende Leistungen nach diesem Tarifvertrag gewährt. Das Gleiche gilt für die während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit entrichteten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und/oder zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung sowie für die aus Anlass des Unfalls gewährten Beihilfen (TZ 700).

**616.2**

Der Forderungsübergang kann nicht zum Nachteil der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

**616.3**

Der Arbeitgeber kann die Zahlung der Krankenbezüge verweigern, bis die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die vorstehenden Verpflichtungen erfüllt.

**620 Sterbegeld****621**

Ehegattinnen/Ehegatten, eingetragene Lebenspartnerinnen/Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz oder Kinder, für die der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer ein Familienzuschlag zusteht, erhalten als Sterbegeld das zuletzt bezogene Gehalt ohne Mehrarbeitsvergütung und ohne Zeitzuschläge für den Sterbemonat, soweit nicht bereits gezahlt wurde, und für die drei auf den Sterbemonat folgenden Monate. Funktions- und Leistungszulagen werden in das Sterbegeld einbezogen, wenn sie mindestens zwölf Monate vor dem Sterbemonat gezahlt wurden.

**Protokollnotiz zu TZ 621:**

Diese Zahlungen werden auch dann geleistet, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer infolge längerer Erkrankung nur noch Anspruch auf eine gekürzte Vergütung hatte oder keine Vergütung mehr erhielt.

**622**

Sind Anspruchsberechtigte nach TZ 621 nicht vorhanden, so wird an Personen gezahlt, denen die verstorbene Arbeitnehmerin/der verstorbene Arbeitnehmer gesetzlich zur Unterhaltsleistung verpflichtet war und/oder überwiegend Unterhalt gewährt hat.

**623**

Die Anstalt kann das Sterbegeld an eine Berechtigte/einen Berechtigten mit befreiender Wirkung für alle weiteren Berechtigten zahlen.

**624**

Die Anstalt ist berechtigt, mit Forderungen, die sie gegen die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer hat, gegen den Anspruch auf Sterbegeld aufzurechnen. Den Anspruchsberechtigten ist jedoch der Teil des Sterbegeldes zu belassen, der dem der Pfändung nicht unterliegende Teil der Vergütungen der/des Verstorbenen für diese drei Monate entsprechen würde.

**625**

Die Anstalt kann, sofern die Voraussetzung für die Zahlung von Sterbegeld nicht vorliegt, Personen, die die Kosten der letzten Krankenzzeit oder der Bestattung getragen haben, die hierdurch entstandenen angemessenen Aufwendungen ganz oder teilweise ersetzen.

## 700 Soziale Leistungen

### 710<sup>12</sup> Beihilfen und Unterstützungen

#### 711<sup>12</sup>

In Geburts-, Krankheits- und Sterbefällen werden Beihilfen nach einer Dienst-/Betriebsvereinbarung gezahlt.

#### 712<sup>12</sup>

In unverschuldeten Notfällen können im Zusammenwirken mit dem Personalrat einmalige Unterstützungen gewährt werden.

### 720 Versorgungszusage

#### 721

Die Rundfunkanstalt gibt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage entsprechend ihrer Versorgungsvereinbarung.

### 730 Jubiläen

#### 731

Nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit, auf die bis zu 10 Jahren der Betriebszugehörigkeit bei einer anderen Rundfunkanstalt der Bundesrepublik Deutschland sowie bei DeutschlandRadio angerechnet werden, erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eine Zuwendung in Höhe einer Grundvergütung und einen Sonderurlaub von 5 Arbeitstagen.

Nach 40-jähriger Betriebszugehörigkeit, auf die bis zu 10 Jahren der Betriebszugehörigkeit bei einer anderen Rundfunkanstalt der Bundesrepublik Deutschland sowie bei DeutschlandRadio angerechnet werden, erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einen Sonderurlaub von 5 Arbeitstagen.

#### Protokollnotiz zu TZ 731:

Auf die Betriebszugehörigkeit werden bis zu insgesamt 10 Jahren auch Beschäftigungszeiten in der früheren DDR bei dem Rundfunk oder der Post sowie Beschäftigungszeiten bei der Einrichtung nach Art. 36 des Einigungsvertrages angerechnet, wobei der Faktor von 0,8 pro Beschäftigungsjahr für diese Zeiten gilt.

### 740 Essengeldzuschuss

#### 741

Die Anstalt gewährt den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern einen Essengeldzuschuss. Die Richtlinien hierfür werden im Einvernehmen mit dem Personalrat festgelegt.

---

**12** Gemäß Tarifvertrag, Ziffer IV., der am 01.02.2000 in Kraft getreten ist, gelten TZ 710 bis 712 für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 31.01.2000 eingestellt werden, in folgender Fassung:

#### 710

Unterstützungen

#### 712

In unverschuldeten Notfällen können im Zusammenwirken mit dem Personalrat einmalige Unterstützungen gewährt werden.

#### 711

entfällt für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ersatzlos.

Ziffer IV. des o. g. Tarifvertrages findet keine Anwendung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 31. Januar 2000 übergangslos von einem befristeten in einen unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, sofern das befristete Arbeitsverhältnis vor dem 31. Januar 2000 begonnen wurde.

## 800 Schlussbestimmungen

### 810 Ausschlussfristen

#### 811

Ansprüche auf Zahlung von Familienzuschlag, Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschlag, Zeitzuschläge, Kostenerstattung, Abordnungsgeld, Trennungsentschädigung, Umzugskostenerstattung, Reisekostenvergütung, Zehrgeld, Essengeldzuschuss sind innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit, spätestens drei Monate nach der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen.

Sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 12 Monaten nach Fälligkeit, spätestens aber drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen; dies gilt auch für Ansprüche der Rundfunkanstalten.

Bei Schadensersatzansprüchen beginnt die Ausschlussfrist in dem Zeitpunkt, in welchem die/der Anspruchsberechtigte von dem Schaden und dem Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt.

#### 812

Die Ausschlussfrist ist gehemmt, solange die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer aus zwingenden Gründen daran gehindert war oder ist, ihren/seinen Anspruch dem Grunde nach geltend zu machen.

Hamburg, den 18. November 1976

Rundfunk-Fernseh-Film-Union  
Verband Norddeutscher Rundfunk  
gez. Moritz  
gez. Tonert

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft  
Bundesvorstand  
gez. Groteguth  
gez. Herbert

Deutscher Journalisten-Verband  
Berufsvereinigung Hamburg  
gez. Ulrich Knickrehm

Deutsche Orchestervereinigung  
gez. Dr. Girth

Norddeutscher Rundfunk  
gez. Neuffer  
gez. Grossmann