

2.14 Tarifvertrag „Neue Techniken“

Zwischen der
IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
Friedrichstraße 15
70174 Stuttgart

und der
Deutschen Angestellten-Gewerkschaft
Bundesberufsgruppe Kunst und Medien
Karl-Muck-Platz 1
20355 Hamburg

und dem
Deutschen Journalisten-Verband e.V.
Bennauerstraße 60
53115 Bonn

und der
Deutschen Orchestervereinigung e.V.
Heimhuder Straße 5
20148 Hamburg

- einerseits -

und dem
Norddeutschen Rundfunk
Gemeinnützige Anstalt des öffentlichen Rechts
Rothenbaumchaussee 132-134
20149 Hamburg

- andererseits -

wird als „Bündnis für Arbeit und Programm“ folgende **Vereinbarung** getroffen:

I.

hier nicht abgedruckt (Tarifvertrag über die Gehaltstabelle/Fach 2.3)

II.

hier nicht abgedruckt (Tarifvertrag über die Vergütung für Auszubildende/Fach 2.10)

III.

hier nicht abgedruckt (Tarifvertrag über die Versorgungsvereinbarung/Fach 2.12)

IV.

hier nicht abgedruckt (Tarifvertrag über eine freiwillige Altersrente/Fach 2.12.1)

V.

Es wird folgender Tarifvertrag „Neue Techniken“ abgeschlossen:

1. Dieser Vertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des NDR.

Protokollnotiz:

Es besteht Einigkeit darüber, dass die Tarifvertragsparteien in vertretbarer Zeit über Regelungen für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verhandeln.

2. Der Einsatz „Neuer Techniken“ im NDR dient der Erfüllung des Programmauftrages. Mit diesem Tarifvertrag werden einvernehmlich die Rahmenregelungen für die Planung, Auswahl, Einführung und Nutzung „Neuer Techniken“ festgelegt, die gleichzeitig dem Ziel dienen sollen, das gemeinsame Verständnis, eine einvernehmliche Zielsetzung sowie die Transparenz beim Einsatz „Neuer Techniken“ zu fördern.

Der Einsatz „Neuer Techniken“ soll Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe verbessern und erleichtern. Dabei soll persönliches Erfahrungswissen erhalten, entwickelt und gefördert werden. Der Einsatz „Neuer Techniken“ soll diese Bestrebungen unterstützen und nicht dazu beitragen, solches Wissen zu entwerten. Soziale Isolierung am Arbeitsplatz ist zu vermeiden.

3. Der Einsatz „Neuer Techniken“ kann sich für die Beschäftigten vor allem in folgendem Zusammenhang auswirken:
 - Erleichterung der täglichen Arbeit,
 - Entfaltung und Entwicklung der Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihres beruflichen Könnens,
 - Veränderungen der Eingruppierung sowie der Qualität der Arbeitsplätze,
 - Veränderungen sozialer Gegebenheiten, wie z. B. der persönlichen Arbeitsumgebung und zwischenmenschlicher Beziehungen,
 - Planbarkeit der Arbeitszeiten und Arbeitsorte,
 - Veränderungen der Abhängigkeiten von technischen Einrichtungen sowie neue Kontrollmöglichkeiten und
 - Veränderung der betrieblichen Organisation.

Gleichzeitig dürfen „Neue Techniken“ nicht zu einer Beeinträchtigung der Gesundheit der Beschäftigten führen.

Darüber hinaus dürfen „Neue Techniken“ nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle benutzt werden. Von dieser Regelung bleibt der Nachvollzug von Bearbeitungsschritten ausgenommen. Ausnahmen sind nur in Einzelfällen mit Zustimmung des Personalrates zulässig.

Deswegen werden der NDR, die jeweils zuständigen Personalräte und der Gesamtpersonalrat die Auswirkungen der Nutzung „Neuer Techniken“ im Personellen, Sozialen und Organisatorischen rechtzeitig vorher sowie ständig begleitend abschätzen und bewerten.

Die Entscheidungsvorlagen für die Entscheidungsgremien des NDR werden in einer Art genereller Weichenstellung in den paritätisch besetzten Kommissionen vorbereitet.

Protokollnotiz:

Bei der Einführung und Nutzung „Neuer Techniken“ werden Programminteressen technischen Vorgaben nicht untergeordnet.

Die Zusammenführung bisher schon vorhandener Tätigkeitsformen bedingen voraussichtlich entsprechende Anpassungen in den Tarifverträgen Vergütungsordnung. Solange sie dort nicht geregelt sind, wird mit diesem Tarifvertrag eine Übergangsregelung vereinbart.

Es besteht Einvernehmen, dass der Nachvollzug aller Bearbeitungsschritte im Rahmen der Einführung eines Systems als Mittel zur Fehlererkennung genutzt werden kann. Auswertungen zur Kapazitätsermittlung sind zulässig.

4. Die jeweils zuständigen örtlichen Personalräte werden an der Entwicklung der Projekte spätestens bei der Entwicklung der technischen Beschreibung (Sollkonzept) beteiligt und der Gesamtpersonalrat entsprechend informiert.

Dazu gehört auch die Vorlage der vorhandenen Planungsunterlagen in verständlicher Form, insbesondere

- sämtliche Planungspapiere einschließlich aller Kriterien und Zielvorgaben für das beabsichtigte Vorhaben,
 - die Darstellung der veränderten Arbeitsabläufe, Arbeitsplätze (Art, Anzahl und Qualität) sowie Auswirkungen auf den Personalbestand und die Eingruppierungen,
 - vollständige Angaben über bestehende oder beabsichtigte Schnittstellen, Vernetzung und Verknüpfungen mit anderen Projekten,
 - die Planung des technischen Datenschutzes unter Einbeziehung des Datenschutzbeauftragten,
 - die Beurteilung der Arbeitsplätze nach § 5 ArbSchG sowie
 - die Möglichkeit, im Einzelfall die nach dem Planungsstand vollständigen Ausschreibungsunterlagen sowie vorbereitende Untersuchungen und Gutachten einzusehen.
5. Die paritätisch besetzten Kommissionen, z. B. „Lenkungsausschuss Neue Techniken Hörfunk“ und „Lenkungsausschuss Neue Techniken Fernsehen“, bestehen aus bis zu sechs von den Personalvertretungen sowie vom NDR benannter Vertreterinnen und Vertretern. Eine Vertreterin/ein Vertreter des Redakteurausschusses nimmt an den Sitzungen des Lenkungsausschusses teil.

Aufgabe dieser Kommissionen ist es,

- den vollständigen Informationsaustausch einschließlich der Nachfragen der Personalvertretungen zu einzelnen Projekten abzuwickeln,
- Anträge für das personalvertretungsrechtlich erforderliche Mitbestimmungsverfahren entscheidungsreif vorzubereiten,
- Bedarf für Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Fortbildung sowie Schulungsbedarf festzustellen und, soweit erforderlich, Leitlinien (siehe Anlage) für die weitere Behandlung im paritätisch besetzten Bildungsausschuss zu entwickeln,
- den Einsatz „Neuer Techniken“ sowie die Auswirkungen im Personellen, Sozialen und Organisatorischen (Ziffer 3.) zu begleiten und
- an der Auswertung von gegebenenfalls stattfindenden Einführungsphasen mitzuwirken.

Soweit in den Lenkungsausschüssen Einzelvorhaben beraten werden, die ganz oder teilweise zuvor beratenen Vorhaben entsprechen, soll auf diese Beratungen verwiesen und die Behandlung im Lenkungsausschuss auf die Besonderheiten des Einzelvorhabens beschränkt werden.

6. „Neue Techniken“ dürfen grundsätzlich nur innerhalb der Arbeitsstätten des NDR eingesetzt werden. Eine Vernetzung/Verlagerung nach Außerhalb - insbesondere die Einrichtung von Tele-Heimarbeitsplätzen - ist ausgeschlossen, bis ein entsprechender Tarifvertrag „Heimarbeitsplätze“ abgeschlossen ist. Mit Zustimmung des jeweils zuständigen Personalrates können einzelne, begrenzte Pilotprojekte durchgeführt werden. Die Tätigkeit von Korrespondenten und Aktivitäten im Außendienst (z. B. der Außenübertragung) mit „Neuen Techniken“ werden von diesen Beschränkungen nicht berührt.
7. „Neue Techniken“ werden in der Regel im Rahmen von Auswahlphasen (Information und Tests), Pilotphasen und Produktionsphasen eingeführt, wenn der zuständige Lenkungsausschuss nichts anderes beschließt und wenn es sich um nicht identische Übernahmen handelt. Dabei werden die Betroffenen beteiligt.
8. Die jeweils betroffenen Beschäftigten werden auf die Arbeit an den Anlagen und Geräten der „Neuen Techniken“ rechtzeitig und umfassend in geeigneter Schulung von Anfang an und fortlaufend vorbereitet sowie ggf. qualifiziert umgeschult.

Die dafür im Einzelnen erforderlichen Maßnahmen sind im paritätisch besetzten Bildungsausschuss zu beraten. An den Beratungen sollen die künftigen Nutzerinnen und Nutzer frühestmöglich beteiligt werden.

Die Kosten der Schulung trägt der NDR. Richtlinien für die Schulung werden von den Lenkungsausschüssen erarbeitet. Bestehende einschlägige Vereinbarungen bleiben unberührt.

Die Schulungszeit gilt als Arbeitszeit.

9. Die „Neuen Techniken“ werden bestehende Berufsbilder verändern und voraussichtlich neue Berufsbilder schaffen, ohne dass eine detaillierte Beschreibung gegenwärtig möglich ist. Der NDR und die Gewerkschaften stimmen darin überein, dass die Auswirkungen auf die Berufsbilder sowie Veränderungen in den Arbeitsabläufen, an den Arbeitsplätzen, beim Personalbestand sowie bei den Eingruppierungen im Rahmen von Erprobungsphasen festzustellen sind. Über das Ergebnis dieser Erprobungsphasen einschließlich der Erfahrungen mit allen Schulungsmaßnahmen legt der Lenkungsausschuss jeweils einen Schlussbericht vor.

Der NDR wird spätestens drei Monate nach der abschließenden Behandlung eines Schlussberichtes im Lenkungsausschuss, spätestens im April 1999, mit den Gewerkschaften über daraus abzuleitende erforderliche Veränderungen in der Vergütungsordnung oder anderen Tarifverträgen verhandeln.

10. Der NDR wird im Einvernehmen mit der jeweils zuständigen Personalvertretung Arbeits- und Organisationsmodelle erproben mit dem Ziel, allen Berufsgruppen einen gleichberechtigten Anteil an dem Ergebnis gemeinsamer Arbeit zu ermöglichen.
11. Soweit es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ablehnen, die für die Nutzung „Neuer Techniken“ erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, darf ihnen aus dieser Ablehnung kein Nachteil erwachsen. Die Regelungen in TZ 252.31 ff. MTV bleiben hiervon unberührt.
12. Den Lenkungsausschüssen „Neue Techniken“ wird eine paritätische besetzte Kommission beigeordnet, die über die an den einzelnen Arbeitsplätzen auszuübenden Tätigkeiten und die dafür zu zahlende Vergütung beraten soll. Diese Kommission kann über eine befristete Höhergruppierung entscheiden. Falls darüber keine Einigkeit erzielt wird, ist darüber in Tarifverhandlungen zu beraten.
13. Bei Einführung in den Selbstfahrerbetrieb ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ein Erprobungszeitraum von drei Monaten zu gewähren. Nach der Erprobungsphase kann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die Tätigkeit im Selbstfahrerbetrieb ablehnen, wenn sie für sie/ihn unzumutbar ist. Aus einer Ablehnung darf der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter kein Nachteil erwachsen. Die Regelungen in TZ 252.31 ff. MTV bleiben hiervon unberührt.

Vom sogenannten „Selbstfahrerbetrieb“ im Hörfunk ohne abwicklungstechnische Unterstützung ausgenommen sind Sendungen mit Konferenzschaltungen zu mehreren Gesprächsorten sowie Sendungen mit aufwendiger Leitungsführung (Ü- und Meldeleitungen, Telefone) oder mit mehr als zwei Mikrofonen.

Der ununterbrochene Einsatz im sogenannten „Selbstfahrerstudio“ im Hörfunk darf am Tag vier Stunden und in der Nacht sechs Stunden nicht überschreiten. Einzelheiten können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

Protokollnotiz:

Angemessene Pausen sind zu gewährleisten.

14. Ergänzend zum Manteltarifvertrag wird Folgendes vereinbart:
Nach einer Versetzung/Umsetzung können die Beschäftigten einmalig innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten verlangen, dass ihnen ein anderer Arbeitsplatz angeboten wird. Dabei sollen sie sich selbst aktiv um alternative Beschäftigungsmöglichkeiten im NDR bemühen. Mit Einverständnis der Betroffenen sind abweichende Regelungen möglich; die Zustimmung der Personalvertretung ist in solchen Fällen erforderlich.
Die sonstigen Beteiligungsrechte der Personalvertretung bei personellen Einzelmaßnahmen bleiben unberührt.
15. Dieser Tarifvertrag kann beiderseits mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Die Kündigung ist erstmals zum 31. Dezember 2005 zulässig.

Anlage zum Tarifvertrag „Neue Techniken“

1. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Einsatz „Neuer Techniken“ unmittelbar betroffen sind, können sich für die Fortbildungsmaßnahmen bewerben, die Kenntnisse und Fertigkeiten für den Umgang mit „Neuen Techniken“ vermitteln. Das weitere Verfahren richtet sich unter Beachtung dieser Leitlinien nach der Dienstvereinbarung über die Ausbildung, Fortbildung, Weiterbildung und Umschulung beim NDR.
2. Die berufliche Fortbildung wird als Einführungsfortbildung, Anpassungsfortbildung oder Umschulung durchgeführt.
3. Die Einführungsfortbildung ergänzt die Einarbeitung am Arbeitsplatz für neu eingestellte oder umgesetzte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie soll die besonderen Aufgaben und Strukturen des jeweiligen Bereiches, dessen Arbeitsweise sowie die erforderlichen Arbeitstechniken vermitteln.
4. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die sich im gegenwärtigen Aufgabengebiet die Anforderungen verändern oder denen aufgrund von Umsetzungen ein neues Aufgabengebiet übertragen wird, werden Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die sie rechtzeitig und umfassend auf die Anforderungen ihres veränderten bzw. neuen Aufgabengebiets vorbereiten sollen (= Anpassungsfortbildung).
5. Ebenso sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert werden, deren berufliche Weiterentwicklung wegen fehlender Zukunftsperspektiven eingeschränkt sind. Ziel solcher Maßnahmen ist der Erwerb von zusätzlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sich an der Aufgaben- und Personalentwicklung des NDR orientieren.
6. Soweit der Erwerb der für das jeweilige bzw., bei einer erforderlichen Umsetzung, für das neue Aufgabengebiet erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Anpassungsfortbildung nicht möglich ist, werden Umschulungsmaßnahmen angeboten, die den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Befähigung für die Wahrnehmung einer anderen, gleich- oder höherwertigen Berufstätigkeit vermitteln soll.

Abweichungen von dieser Regel bedürfen der Zustimmung der Personalvertretung.

VI.

hier nicht abgedruckt (Tarifvertrag „Bündnis für Arbeit und Programm“/Fach 2.1.1)

VII.

1. hier nicht abgedruckt (Tarifvertrag „Bündnis für Arbeit und Programm“/Fach 2.1.1)
2. hier nicht abgedruckt (Tarifvertrag „Bündnis für Arbeit und Programm“/Fach 2.1.1)
3. hier nicht abgedruckt (Tarifvertrag „Bündnis für Arbeit und Programm“/Fach 2.1.1)
4. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1997 in Kraft.

Hamburg, den 13. März 1997

IG Medien
gez. Unterschriften

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
gez. Unterschriften

Deutscher Journalisten-Verband e.V.
gez. Unterschriften

Deutsche Orchester-Vereinigung e.V.
gez. Unterschriften

Norddeutscher Rundfunk
gez. Jobst Plog
gez. Dr. Werner Hahn