

## 2.16 Tarifvertrag über Teilzeitarbeit

Zwischen der  
ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.  
Potsdamer Platz 10  
10785 Berlin

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 folgender **Tarifvertrag über Teilzeitarbeit** geschlossen:

### Präambel

Die Tarifvertragsparteien wollen die Teilzeitarbeit im NDR fördern. Damit sollen insbesondere

- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert,
- die Möglichkeit zur persönlichen Weiterbildung gegeben,
- die Möglichkeit eines flexiblen Personaleinsatzes durch unterschiedliche Arbeitszeit- und Vertragsregelungen geschaffen und
- ein Beitrag zur Entspannung der Arbeitsmarktsituation geleistet

werden. Zu diesem Zweck wird der NDR die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen in allen Bereichen prüfen und dort fördern, wo es die betrieblichen Belange zulassen.

Eine Beteiligung der Personalvertretung findet im Rahmen der Regelungen im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) statt.

## 1

### 1.1

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages (MTV) fallen.

### 1.2

Abweichend von TZ 112.7 MTV gilt der Manteltarifvertrag auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit infolge einer Verringerung nach diesem Tarif-

vertrag auf weniger als die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sinkt oder die in Folge einer mit einer anderen Arbeitnehmerin/einem anderen Arbeitnehmer nach diesem Tarifvertrag vereinbarten Verringerung der Arbeitszeit mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eingestellt werden.

## 2

### 2.1

Der NDR kann die Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nur dann ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Die Personalvertretung sowie die/der Gleichstellungsbeauftragte sind über eine beabsichtigte Ablehnung zu informieren.

Die Gründe sind mit der Personalvertretung zu erörtern und der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

### 2.2

Bei der Entscheidung, ob der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, sind insbesondere zu berücksichtigen:

- eine wesentliche Beeinträchtigung einzelner Programmvorhaben,
- eine wesentliche Beeinträchtigung der Kapazitätsauslastung,
- eine wesentliche Beeinträchtigung der Ablauforganisation im betroffenen Arbeitsbereich,
- grundlegende Auswirkungen auf den Personalaufwand,
- die fehlende Aussicht auf Gewinnung einer qualifizierten Arbeitnehmerin/eines qualifizierten Arbeitnehmers zur Übernahme der entstehenden Differenz zur bisher vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Protokollnotiz zu Ziffer 2.2:

Zu besetzende Teilzeitstellen, die durch eine Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach diesem Tarifvertrag entstehen, werden intern und im Internet ausgeschrieben.

### 2.3

Soweit einem Antrag auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit dringende betriebliche Gründe entgegenstehen und die Antragstellerin/der Antragsteller beachtenswerte Gründe geltend macht, ist eine Abwägung vorzunehmen. Beachtenswerte Gründe für die Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegen insbesondere vor, wenn die Antragstellerin/der Antragsteller

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren hat oder
- ein ärztliches Gutachten vorlegen kann, in dem festgestellt wird, dass eine Familienangehörige/ein Familienangehöriger oder die Lebensgefährtin/der Lebensgefährte pflegebedürftig oder zu betreuen ist
- eine anerkannte Schwerbehinderung oder eine betriebsärztlich bzw. amtsärztlich festgestellte gesundheitliche Einschränkung nachweist, die ihr/ihm die weitere Ausübung einer Vollzeittätigkeit auf ihrem/seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht erlaubt.

Als nicht beachtenswerter Grund wird insbesondere der Wunsch einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers betrachtet, zusätzlich bei einem anderen Arbeitgeber zu arbeiten.

### 2.4

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gegenüber der Hauptabteilung Personal des NDR spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Wirksamwerden der Verringerung geltend zu machen; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von einem Jahr verlangen, nachdem der NDR einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

Haben sich der NDR und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nicht über eine Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der NDR die Verringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben der NDR und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Ziffer 2.5. erzielt und hat der NDR nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers als festgelegt.

Die Beschäftigung im verringerten Umfang erfolgt entsprechend der bisherigen Eingruppierung und Tätigkeitsbezeichnung.

### **2.5**

Die Verringerung der Arbeitszeit wird arbeitsvertraglich einvernehmlich schriftlich geregelt. Dabei werden mindestens die zu leistende Stundenzahl und ggf. die Lage der Arbeitszeit sowie die Anzahl der mit Arbeit zu belegenden Tage entsprechend des Teilzeitanteils festgelegt.

Abweichungen oder Veränderungen von dieser Vereinbarung sind nur mit Zustimmung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers möglich.

Pro Einsatztag soll eine Mindestdauer von 3,5 Stunden angesetzt und abgerechnet werden. Von der Mindestdauer kann auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers abgewichen werden.

### **2.6**

Die Vereinbarung von individuellen Blockzeiten ist möglich.

In Fällen, in denen eine Blockzeit (Arbeits- und Freizeitphase) den Ausgleichszeitraum gemäß TZ 324 MTV überschreiten würde, kann unter Beteiligung des Personalrats ausnahmsweise ein längerer Ausgleichszeitraum vereinbart werden.

### **2.7**

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach diesem Tarifvertrag verringert wird, sollen möglichst nicht oder nur aufgrund einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung zu Arbeit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus herangezogen werden.

### **2.8**

Bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wird die tatsächliche Stundenzahl wie bei Vollzeitbeschäftigten voll als Arbeitszeit angerechnet.

## **3**

Die Dauer der Arbeitszeitverringerung kann einvernehmlich befristet werden.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Befristung der Arbeitszeitverringerung, wenn beachtliche Gründe im Sinn von TZ 2.3. vorliegen.

## 4

### 4.1

Wegen der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit darf die/der Beschäftigte weder benachteiligt noch bevorzugt werden.

### 4.2

Aus der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit dürfen der/dem Beschäftigten in Bezug auf spätere Bewerbungen für einen Vollzeitarbeitsplatz keine Nachteile entstehen.

### 4.3

Eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin/ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, die/der sich auf einen Vollzeitarbeitsplatz bewirbt, ist gegenüber einer externen Bewerberin/einem externen Bewerber bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen.

### 4.4

Macht eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin/ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer berechtigterweise geltend, dass sie/er aus besonderen Gründen wirtschaftlich wieder darauf angewiesen ist, vollzeitbeschäftigt zu sein, so ist sie/er bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie/er die Mindestanforderungen dieses Arbeitsplatzes erfüllt oder ihnen binnen maximal sechs Monaten genügen kann.

## 5

### 5.1

Der NDR wird keine Teilzeitarbeitsverhältnisse im Umfang einer geringfügigen Beschäftigung im Sinn von § 8 Absatz 1 SGB IV vereinbaren<sup>1</sup>

### 5.2

Die im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I Seite 1966) enthaltenen Regelungen über „Arbeit auf Abruf“ (§ 12 des Gesetzes) und „Arbeitsplatzteilung“ (§ 13 des Gesetzes) finden im NDR keine Anwendung.

## 6

Auch nach einer Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit besteht ein Anspruch auf volle Beihilfe für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, sofern sie vor dem 1. Februar 2000 Anspruch auf Beihilfe hatten.

---

**1** § 8 SGB Absatz 1 SGB IV in der am 1. Januar 2001 geltenden Fassung lautet:

„Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. die Beschäftigung weniger als fünfzehn Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 325 Euro nicht übersteigt,
2. die Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 325 Euro im Monat übersteigt.“

## 7

### 7.1

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2002 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, frühestens mit Wirkung zum 31. Dezember 2008, gekündigt werden.

### 7.2

Für bei Beendigung dieses Tarifvertrages bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse gelten seine Regelungen so lange fort, bis entweder das Teilzeitarbeitsverhältnis endet oder die Regelungen dieses Tarifvertrages durch andere Regelungen abgelöst werden.

Im Übrigen ist eine Nachwirkung ausgeschlossen.

Im Tarifvertrag über die Zahlung eines Urlaubsgeldes erhält der letzte Absatz von Nummer 2. folgende Fassung:

„Das Urlaubsgeld für Teilzeitbeschäftigte beträgt 80% des Urlaubsgeldes für Vollzeitbeschäftigte, sofern die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 30 Stunden beträgt. Beträgt die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit mehr als 30 Stunden, wird das volle Urlaubsgeld gezahlt.“

Berlin, den 29.05.2002  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
gez. Unterschriften

Bonn, den 26.02.2002  
Deutscher Journalisten-Verband  
gez. Unterschriften

Hamburg, den 30.05.2002  
Norddeutscher Rundfunk  
gez. Prof. Jobst Plog  
gez. Dr. Werner Hahn

