

**Manteltarifvertrag
vom 06.12.1979
in der Fassung vom 21.09.2017**

1. Änderung:	Tarifvereinbarung	vom 05.02.1980
2. Änderung	1. Änderungstarifvertrag	vom 21.04.1980
3. Änderung	2. Änderungstarifvertrag	vom 26.06.1980
4. Änderung	3. Änderungstarifvertrag	vom 01.03.1981
5. Änderung	4. Änderungstarifvertrag	vom 01.12.1981
6. Änderung	5. Änderungstarifvertrag	vom 04.06.1982
7. Änderung	6. Änderungstarifvertrag	vom 01.02.1983
8. Änderung	7. Änderungstarifvertrag	vom 02.02.1983
9. Änderung	8. Änderungstarifvertrag	vom 08.01.1985
10. Änderung	9. Änderungstarifvertrag	vom 23.03.1987
11. Änderung	10. Änderungstarifvertrag	vom 03.11.1989
12. Änderung	Tarifvertrag	vom 03.11.1989
13. Änderung	11. Änderungstarifvertrag	vom 26.09.1990
14. Änderung	Tarifvereinbarung	vom 11.03.1992

15. Änderung	Tarifvertrag	vom 21.03.1994
16. Änderung	Tarifvertrag	vom 09.06.1994
17. Änderung	Tarifvertrag	vom 23.02.1995
18. Änderung	Tarifvertrag	vom 25.02.1995
19. Änderung	Tarifvertrag	vom 12.06.1997
20. Änderung	Tarifvertrag	vom 11.02.1998

Der Manteltarifvertrag wurde durch die Deutsche Welle zum 31.12.1998 gekündigt. Übergangsvorschriften zum gekündigten Manteltarifvertrag wurden durch folgende Tarifverträge vereinbart:

1. Vereinbarung zu Übergangsvorschriften	Tarifvertrag	vom 09.07.2001
2. Vereinbarung zu Übergangsvorschriften	Tarifvertrag konkretisiert durch Tarifvertrag	vom 16.06.2003 vom 24.05.2006
3. Vereinbarung zu Übergangsvorschriften	Tarifvertrag	vom 18.11.2004
4. Vereinbarung zu Übergangsvorschriften	Tarifvertrag	vom 14.12.2006
21. Änderung	Tarifvertrag	17.06.2009

Der Manteltarifvertrag vom 06.12.1979 wurde durch die 21. Änderung vom 17. Juni 2009 zum 1. Oktober 2009 wieder in Kraft gesetzt.

22. Änderung	Tarifvereinbarung	vom 26.04.2010
23. Änderung	Tarifvertrag	vom 16.01.2014
24. Änderung	Tarifvertrag	vom 21.09.2017
25. Änderung	Tarifvertrag	vom 07.10.2020

Zwischen

der **Deutschen Welle, Bonn**

vertreten durch den Intendanten, Herrn Erik Bettermann

- nachfolgend DW genannt –

einerseits

und

der **Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft „ver.di“** ,

vertreten durch ihren Vorstand

dem **Deutschen Journalisten-Verband e.V.** ,

vertreten durch seinen Vorstand

der **VRFF – die Mediengewerkschaft** ,

vertreten durch die Vorsitzende der VRFF-Betriebsgruppe DW/Bonn

andererseits

wird vereinbart, dass der Manteltarifvertrag der Deutschen Welle vom 06.12.1979 zum 1. Oktober 2009 mit folgendem Inhalt wieder in Kraft gesetzt wird:

100 Allgemeines

110 Geltungsbereich

111.1 Der Manteltarifvertrag gilt für die bei der DW beschäftigten Arbeitnehmer/innen, die Mitglieder einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

111.2 Für befristet beschäftigte Arbeitnehmer/innen gilt der Manteltarifvertrag, soweit sich aus dem Tarifvertrag über befristete Arbeitsverhältnisse bei der DW in der jeweils aktuellen Fassung nichts anderes ergibt.

111.3 Für Arbeitnehmer/innen, die zu Relaisstationen versetzt oder abgeordnet sind, gilt der Tarifvertrag mit Ausnahme von TZ 311.6 und TZ 311.7.

112 Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf:

112.1 Intendanten/innen, Direktoren/innen, Justitiare/innen sowie sonstige Führungskräfte, soweit sie eine über die höchste Vergütungsgruppe des Vergütungstarifvertrages der DW hinausgehende Vergütung beziehen;

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

112.3 Freie Mitarbeiter/innen einschließlich der Personen, die unter die Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen der DW fallen.

112.4 Ortskräfte in Auslandsstudios oder entsprechenden Niederlassungen der DW, sofern sie – unabhängig von der Tätigkeit – ihren ständigen Wohnsitz in dem betreffenden Land haben und das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des Arbeitsvertrages dem Recht des betreffenden Landes unterliegt¹;

113 Für Aushilfskräfte, die zur vorübergehenden Vertretung der in TZ 111.1 genannten Arbeitnehmer/innen oder zur Erledigung eines zeitlich begrenzten zusätzlichen Arbeitsanfalles bis zu einer Dauer von 6 Monaten beschäftigt werden, gelten mindestens die Regelungen zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, zu Vergütung, zu Mehrarbeit und Mehrarbeitsvergütung, zu Zeitzuschlägen und zur Dauer des Erholungsurlaubs. Protokollnotiz: Die Tarifparteien gehen nach derzeitiger Rechtslage davon aus, dass mit der Regelung in TZ 113 dem im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthaltenen Diskriminierungsverbot hinreichend Rechnung getragen wird.

200 Arbeitsverhältnis

210 Arbeitsvertrag

211 Eine schriftliche Fassung des Arbeitsvertrages wird dem/der Arbeitnehmer/ in zusammen mit einer Fassung dieses Manteltarifvertrages spätestens bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt. Ein Muster des Arbeitsvertrages ist diesem Manteltarifvertrag als Anlage beigelegt².

212 Ergänzungen und Änderungen des Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

213 Im Arbeitsvertrag werden zumindest die Funktionsbezeichnung nach dem Vergütungstarifvertrag der DW, der Beschäftigungsort, der Gerichtsstand sowie die Eingruppierung und Einstufung festgelegt³.

214 Gerichtsstand ist der ständige Beschäftigungsort des/der Arbeitnehmers/in. Befindet sich der ständige Beschäftigungsort im Ausland, so ist Gerichtsstand der Sitz des Intendanten.

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 Für künstlerisch, wissenschaftlich oder publizistisch tätige Arbeitnehmer/innen kann eine Probezeit bis zu zwölf Monaten vereinbart werden⁴.

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

230 Betriebszugehörigkeit und Berufszeit

231 Die Betriebszugehörigkeit beginnt mit dem Tag der letzten Einstellung bei der DW. Zur Betriebszugehörigkeit rechnet auch die Zeit, die ein/e Arbeitnehmer/ in bei der DW unmittelbar vor der unbefristeten Anstellung in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder Ausbildungsverhältnis verbracht hat. Zeiten früherer Betriebszugehörigkeit werden angerechnet, wenn Dauer und Grund der Unterbrechung dies rechtfertigen.⁵

232 Als Berufszeit gelten frühere Berufsjahre mit einer Tätigkeit, die der Tätigkeit bei der DW in Art und Bedeutung entspricht oder höher zu bewerten ist⁶.

240 Zeugnis und Personalakten

241.1 Dem/der Arbeitnehmer/in ist bei Kündigung oder einvernehmlicher Aufhebung des Arbeitsvertrages auf Antrag unverzüglich ein Zeugnis auszuhändigen. Er/sie kann verlangen, dass sich das Zeugnis auch auf seine Leistungen und Führung im Dienst erstreckt.

241.2 Der/die Arbeitnehmer/in kann auch ohne Kündigung des Arbeitsvertrages auf schriftlichen Antrag ein Zwischenzeugnis beanspruchen.

242 Der/die Arbeitnehmer/in hat während der Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie bis zur Dauer von 5 Jahren danach das Recht, nach Voranmeldung jederzeit seine/ihre vollständige Personalakte einzusehen. In begründeten Fällen kann er/sie das Recht auf Einsichtnahme auch durch einen schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften oder Ablichtungen in Gegenwart eines/r Mitarbeiters/in der Personalabteilung zu fertigen, gegebenenfalls gegen Kostenbeteiligung.

243 Abmahnungen, Ermahnungen, Missbilligungen und ähnliche nachteilige Eintragungen in die Personalakte müssen dem/der Arbeitnehmer/in vorher zu Kenntnis gebracht werden. Eine etwaige Stellungnahme des/der Arbeitnehmers/in hierzu ist in die Personalakte aufzunehmen. Derartige Eintragungen sind zwei – in schwerwiegenden Fällen spätestens drei – Jahre nach Abschluss des Vorgangs zu vernichten.

300 Arbeitszeit

310 Allgemeine Regelungen

311.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. Für Arbeitnehmer/innen, die unter besonders erschwerten Arbeitsbedingungen tätig sind (TZ 313), beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 37 Stunden⁷. Die Arbeitszeit vermindert sich für jeden auf einen Arbeitstag fallenden gesetzlichen Feiertag - mit der Maßgabe der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer/innen im normalen und im Schichtdienst - um die an diesem Tag anfallenden Arbeitsstunden. Dies gilt auch für diejenigen Arbeitnehmer/innen, die wegen des Dienstplans am Feiertag nicht zum Dienst eingeteilt sind.

311.2 Die Arbeitnehmer/innen erhalten in jedem Kalenderjahr auf Antrag 3 zusätzliche bezahlte freie Tage, deren Lage die DW bestimmt. Hierbei ist der erste arbeitsfreie Tag je zur Hälfte am 24.12. und 31.12. abzunehmen⁸. TZ 311.1 Satz 4 ist entsprechend

anzuwenden. Neu eingestellte Arbeitnehmer/innen erhalten erstmals einen Anspruch auf einen freien Tag nach Ablauf von sechs Monaten seit dem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Der Anteil der freien Tage für Teilzeitkräfte beträgt höchstens drei Fünftel ihrer wöchentlichen Arbeitszeit.

311.3 Die Arbeitszeit ist auf 5 Tage in der Woche zu verteilen⁹.

311.4 Die tägliche Arbeitszeit soll nicht länger als 8 Stunden und darf nicht länger als 9 Stunden sein. Eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 10 Stunden ist nur möglich¹⁰, soweit und solange die Verlängerung aus dringenden betrieblichen¹¹ Gründen¹² erforderlich ist. Darüber hinaus kann die Arbeitszeit über 10 bis maximal 12 Stunden werktäglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn die Anwesenheit des/der Arbeitnehmers/in ohne nennenswerte Arbeitsleistung verlangt wird; sie liegt in erheblichem Umfang vor, wenn in der Regel ein Drittel der Arbeitszeit einschließlich der Pausen Arbeitsbereitschaft ist.

311.5 Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden ist eine zusammenhängende Pause von insgesamt mindestens 30 Minuten, bei mehr als 9 Stunden von insgesamt mindestens 45 Minuten zu gewähren. Eine Aufteilung der Pause in Zeitabschnitte von mindestens 15 Minuten ist nur möglich¹³, soweit und solange dringende betriebliche Gründe¹⁴ dies erfordern.

311.6 Die Ruhezeit zwischen zwei Diensten beträgt mindestens 11 Stunden. Sie kann nur in Ausnahmefällen¹⁵ auf bis zu 9 Stunden reduziert werden, wenn die Reduzierung aus dringenden¹⁶ betrieblichen Gründen erforderlich ist.

311.7 Im Anschluss an eine Folge von 5 bis maximal 7 Diensten beträgt die Ruhezeit mindestens 35 Stunden. Abweichungen hiervon sind nur in besonderen Notfällen zulässig. Eine Folge von Diensten wird als Folge fortgesetzt und nicht unterbrochen, wenn die Ruhezeit weniger als 35 Stunden beträgt. Freie Tage sind möglichst zusammenhängend und so zu gewähren, dass ein möglichst gleichmäßiger Wechsel zwischen Arbeitszeit und Freizeit erreicht wird.

311.8 Eine Beschäftigung an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen ist zulässig, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Arbeitnehmer/innen müssen an mindestens 30 Wochenenden im Jahr dienstfrei haben. Die Anzahl der dienstfreien Wochenenden im Jahr kann sich auf nicht weniger als 15 reduzieren, soweit und solange die Reduzierung aus betrieblichen Gründen in einem Einsatzbereich erforderlich ist. Mit Einverständnis des/der Arbeitnehmers/in ist ein häufigerer Wochenenddienst möglich. Dieses Einverständnis kann der/die Arbeitnehmer/in jederzeit widerrufen. Ein dienstfreies Wochenende liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in innerhalb eines Zeitraums von Samstag 0 Uhr bis Montag 24 Uhr mindestens 48 Stunden zusammenhängend dienstfrei hat.

311.91 Nachtarbeit ist zulässig, wenn sie aus betrieblichen Gründen notwendig ist.

311.92 Nachtarbeiter/innen sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von einem Jahr arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Die Kosten der Untersuchungen trägt die DW, sofern diese nicht durch den/die Betriebsarzt/-ärztin durchgeführt werden kann.

311.93 Die DW hat Nachtarbeiter/innen auf deren Verlangen nicht mehr zu Nachtarbeit einzusetzen, wenn nach betriebsärztlicher oder anderer neutraler fachmedizinischer Feststellung¹⁷ die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den/die Arbeitnehmer/in in seiner/ihrer Gesundheit gefährdet.

311.94 Soweit keine dringenden betrieblichen Gründe der DW entgegenstehen, können Arbeitnehmer/ innen verlangen, nicht mehr zu Nachtarbeit eingesetzt zu werden, wenn - im Haushalt des/der Arbeitnehmers/in ein Kind unter vierzehn Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder - der/die Arbeitnehmer/in eine/n schwerpflegebedürftigen Angehörige/n zu versorgen hat, der/die nicht von einem/r anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann. Stehen der Befreiung von der Nachtarbeit nach Auffassung der DW dringende betriebliche Gründe entgegen, so ist der Personalrat zu hören, der der DW Vorschläge unterbreiten kann.

311.10 Reisezeit wird abrechnungsmäßig¹⁸ 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. 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.

312 Disponierte Dienste

312.1 Schichtdienst – gegebenenfalls in Form von Wechseldienst – liegt vor, wenn ein Arbeitsplatz in mehreren Arbeitszeitlagen über die Regelarbeitszeit gemäß TZ 311.1 hinaus von mehreren Arbeitnehmern/innen zu besetzen ist.

312.2 Unregelmäßiger Dienst kann in zwei Formen durchgeführt werden: - als im Voraus planbarer Dienst, der im Wochenverlauf unterschiedliche Arbeitszeiten erfordert, - als Dienst mit aus betrieblichen Gründen nicht länger im Voraus planbaren Arbeitszeiten.

312.3 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß TZ 311.1 sowie die Einhaltung der 5-Tage-Woche gemäß TZ 311.3 soll grundsätzlich im Durchlauf eines Rahmendienstplans bzw. wenn ein solcher nicht existiert, im Durchlauf eines Einsatzplans oder im Monatsdurchschnitt erreicht werden. Mehr- oder Minderstunden bis zur Höhe einer maximalen Schichtlänge des jeweiligen Einsatzbereichs sind möglich. Mit Einverständnis des/der betroffenen Arbeitnehmers/in sind darüber hinaus im Rahmen eines Einsatzplanes oder im Monatsdurchschnitt weitere Mehr- oder Minderstunden bis zur Höhe einer weiteren maximalen Schichtlänge planbar.

312.4 Bei der Dienstplangestaltung und der Planung von unregelmäßigen Diensten sind die Interessen der Arbeitnehmer/innen möglichst mit den betrieblichen Belangen der DW in Einklang zu bringen. Die Arbeitnehmer/innen müssen daher bei der Erarbeitung eines Dienstplanes beteiligt¹⁹ und ihre Wünsche soweit möglich berücksichtigt werden.

312.51 Ein Dienstplan soll mindestens 2 Wochen im Voraus für einen Zeitraum von möglichst 4 Wochen aufgestellt werden. Das gilt auch für den unregelmäßigen Dienst, der im Voraus planbar ist.

312.52 Unregelmäßiger Dienst, der aus betrieblichen Gründen nicht länger im Voraus planbar ist, ist hinsichtlich seiner genauen zeitlichen Lage möglichst frühzeitig, mindestens aber einen Kalendertag vor Dienstantritt bekannt zu geben. Die Einsatztage sind in einem Dienstplan festzuhalten, der mindestens 14 Tage im Voraus von der DW bekannt gegeben werden muss.

312.53 Eine Veränderung der durch Dienstplan festgelegten Arbeitszeit an demselben Tag ist nur in dringenden Fällen zulässig. Führt diese Veränderung zu einem früheren Arbeitsbeginn oder späteren Arbeitsende und beträgt die Veränderung mehr als drei Stunden, so erfolgt hierfür eine Zeitgutschrift von einer Stunde.

312.6 In disponierten Diensten soll die Schichtfolge so gestaltet werden, dass ein Vorwärtswechsel der Schichten (Früh-/Spät-/Nachtschicht) eingehalten wird.

312.7 Rahmen- und Einsatzplan können Dienste enthalten, die nach ihrer Notwendigkeit und zeitlichen Lage ggf. kurzfristig konkretisiert werden (sog. zbV-Dienste)²⁰.

312.81 Eine Nachtschicht liegt vor, wenn die Arbeitszeit nach 1.00 Uhr endet oder vor 5.00 Uhr beginnt. Davon unberührt bleiben die Regelungen zur Zahlung von Zeitzuschlägen und zu erschwerten Diensten.

312.82 Es sollen nicht mehr als 3, es dürfen nicht mehr als 4 Nachtschichten hintereinander geplant werden. Soweit dringende betriebliche Gründe vorliegen, dürfen bis zu 5 Nachtschichten in Folge geplant werden.

312.83 Auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/in können bei Vorlage eines betriebsärztlichen Attestes, das die gesundheitliche Unbedenklichkeit bescheinigt, darüber hinaus auch mehr Nachtschichten in Folge geplant werden.

312.84 Folgen 3 oder 4 Nachtschichten aufeinander, ist nach der 3. bzw. 4. Nachtschicht eine Ruhezeit von mindestens 35 Stunden einzuhalten. Folgen mehr als 4 Nachtschichten aufeinander, erhöht sich die Ruhezeit nach der letzten Nachtschicht auf mindestens 48 Stunden abzüglich möglicher Überlappungszeiten.

313 Besonders erschwerte Arbeitsbedingungen

313.1 Besonders erschwerte Arbeitsbedingungen sind gegeben, wenn die Arbeit

- im durchlaufenden Schichtdienst zu erbringen ist und bei Durchlauf eines Schichtplanes im Durchschnitt wöchentlich eine Nachtschicht zu leisten ist oder

- im Wechseldienst während des Durchlaufs eines Dienstplanes in der Woche durchschnittlich mindestens zweimal nach 22.00 Uhr endet oder vor 06.00 Uhr beginnt.

Maßgebend für die Feststellung, ob eine oder beide der Voraussetzungen vorliegen, ist der gem. TZ 312.5 bekannt zu gebende Dienstplan.

313.2 Besonders erschwerte Arbeitsbedingungen sind des Weiteren gegeben, wenn die Arbeit

- bei einem durchschnittlichen Geräuschpegel mit Spitzen von mehr als 70 dB (A) oder

- in Räumen, die ohne Sichtverbindung nach draußen künstlich beleuchtet werden müssen oder

- in abgedunkelten Räumen verrichtet werden muss. Dies gilt jedoch nur, wenn diese Bedingungen gemeinsam oder einzeln während mehr als 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vorliegen.

313.3 Soweit die Voraussetzungen der TZ 313.1 oder 313.2 nicht vorliegen, berät ein Ausschuss, dem zwei Vertreter/innen der DW und zwei Vertreter/innen des Personalrats angehören, über die Anerkennung besonders erschwerter Arbeitsbedingungen im

Einzelfall. Der Ausschuss kann mit einfacher Stimmenmehrheit eine Empfehlung aussprechen.

314 Arbeitszeitkonto

314.1 Zur Erfassung der Arbeitszeit können für die Arbeitnehmer/innen Zeitkonten eingerichtet werden. Ziel eines solchen Kontos ist es, betriebsbedingte arbeitszeitliche Auslastungsschwankungen auszugleichen und gleichzeitig ein hohes Maß an Souveränität und individueller Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeits- bzw. Freizeit durch den/die Arbeitnehmer/in zu erreichen.

314.2 Auf dem Zeitkonto werden die Arbeitszeiten nach Soll-Zeiten und Ist-Zeiten erfasst und ein Zeitsaldo ausgewiesen. Der Zeitsaldo darf im Plus und Minus insgesamt 80 Stunden nicht überschreiten (von -40 auf +40 bis -20 auf +60). Soweit betriebliche Gründe dies erfordern, kann ein erweiterter Zeitsaldo in einer Dienstvereinbarung vereinbart werden.

314.3 Die Abnahme von Zeitguthaben erfolgt nach den Grundsätzen, die für die Abnahme des Urlaubs gelten. Ein Verfall des Zeitguthabens ist jedoch ausgeschlossen. § 7 Abs. 3 BUrlG findet keine Anwendung.

314.4 Ein Zeitguthaben ist nicht abzugelten. Eine Abgeltung des angesparten Zeitguthabens erfolgt abweichend hiervon

- wenn ein Urlaubsanspruch gem. § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten wäre,
- im Falle der dauernden Arbeitsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit des Arbeitnehmers oder - im Falle des Todes des/der Arbeitnehmers/in als Ersatzleistung an seine/ihre Hinterbliebenen.

314.5 Die Einzelheiten zur Ausgestaltung des Arbeitszeitkontos werden durch Dienstvereinbarung geregelt, insbesondere

- Regelungen zum Abbau von Zeitguthaben,
- Regelungen zur Vermeidung von Missständen,
- Regelungen bei Zeitguthaben außerhalb des festgelegten Zeitsaldos.

315 Mehrarbeit

315.1 Eine Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist auf dringende Fälle zu beschränken und muss angeordnet werden. Überschreitungen gemäß Satz 1 sollen innerhalb der auf den Kalendermonat der Entstehung folgenden 2 Kalendermonate durch Freizeit ausgeglichen werden. Im disponierten Dienst sollen über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß TZ 311.1 und über die Regelung von TZ 312.3 hinausgehende Überschreitungen innerhalb von 2 Kalendermonaten nach dem Monat, in dem der Durchlauf eines Dienst- bzw. Einsatzplans endet, durch Freizeit ausgeglichen werden.

315.2 Ist der Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeit gemäß TZ 315.1 nicht möglich, erhält der in TZ 518 bestimmte Personenkreis Mehrarbeitszuschlag gemäß TZ 542. Im Übrigen ist bis zum Ablauf der auf den Ausgleichszeitraum gemäß TZ 315.1 Satz 2 bzw. Satz 3 (disponierter Dienst) folgenden 3 Kalendermonate für Mehrarbeit Freizeitausgleich

zu gewähren. Ist das nicht möglich, erhält der in TZ 518 bestimmte Personenkreis Mehrarbeitsvergütung gemäß TZ 541.

315.3 Abweichend von TZ 315.1 sind in Bereichen, in denen Arbeitszeitkonten geführt werden, nur die Arbeitsstunden Mehrarbeit, die auf Anordnung über den in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitrahmen von Plusstunden (TZ 314.2) hinaus geleistet werden. Für diese Mehrarbeit, die am Ende des Kalendermonats nicht durch Zeitgutschrift auf das Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden kann, erhält der in TZ 518 bestimmte Personenkreis Mehrarbeitszuschlag gem. TZ 542. Im Übrigen ist bis zum Ablauf der auf den Fälligkeitsmonat für Mehrarbeitszuschlag folgenden zwei Kalendermonate Freizeitausgleich zu gewähren. Ist dies nicht möglich, erhält der in TZ 518 bestimmte Personenkreis Mehrarbeitsvergütung gem. TZ 541.

330 Umsetzung / Versetzung / Abordnung

331 Der/die Arbeitnehmer/in kann aus betrieblichen Gründen umgesetzt, versetzt oder abgeordnet werden.

331.1 Eine Umsetzung liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in seinen/ihren Arbeitsplatz unter Beibehaltung der Dienststelle²¹, aber unter Änderung der Abteilung oder Redaktion wechselt.

331.2 Eine Abordnung liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in vorübergehend bei einer anderen Dienststelle der DW, einem Auslandsstudio bzw. einer Relaisstation oder einer sonstigen Außenstelle der DW im Ausland eingesetzt wird.

331.3 Eine Versetzung liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in auf Dauer bei einer anderen Dienststelle der DW, einem Auslandsstudio bzw. einer Relaisstation oder einer sonstigen Außenstelle der DW im Ausland eingesetzt wird.

332.1 Die DW wird dem/der Arbeitnehmer/in so früh wie möglich eine vorgesehene Umsetzung, Abordnung oder Versetzung bekannt geben. Der/die Arbeitnehmer/in ist vorher zu hören.

332.2 Eine Versetzung ins Ausland oder eine Abordnung mit einem mehr als dreimonatigen Auslandsaufenthalt sind nur mit Einverständnis des/der Arbeitnehmers/in zulässig.

332.3 Macht der/die Arbeitnehmer/in bei der Anhörung gemäß TZ 332.1 Satz 2 triftige Gründe dafür geltend, dass seine/ihre Abordnung für ihn/sie eine Härte bedeutet, muss er/sie nach Möglichkeit nach 3 Monaten, spätestens nach 6 Monaten abgelöst werden. Dies gilt entsprechend, wenn triftige Gründe nach der Abordnung auftreten und geltend gemacht werden. Die Fristen gelten ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung.

332.4 Der/die Arbeitnehmer/in hat vor Wirksamwerden der Versetzung oder der Abordnung Anspruch auf Auskunft über Art und Umfang der ihm/ihr zustehenden Ansprüche.

340 Arbeitsverhinderung/Ärztliche Untersuchung

341.1 Ist ein/e Arbeitnehmer/in an der Ausübung seiner/ihrer Arbeit gehindert, muss er dies der DW unverzüglich mitteilen.

341.2 Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, so ist spätestens am vierten Kalendertag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. In begründeten Fällen kann die DW im Einzelfall verlangen, dass der/die Arbeitnehmer/in bereits für den ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt.

342 Erleidet der/die Arbeitnehmer/in einen Arbeits- oder Wegeunfall, hat er/sie – auch wenn er arbeitsfähig bleibt – unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Tagen die DW zu verständigen.

343 Zum Besuch eines Arztes ist erforderlichenfalls Arbeitsbefreiung im notwendigen Ausmaß zu gewähren.

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

350 Urlaub

351 Der/die Arbeitnehmer/in erhält in jedem Kalenderjahr - erstmalig nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit - Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung. Der Urlaub wird nach Arbeitstagen berechnet. Grundlage für die Urlaubsberechnung ist die 5-Tage-Woche, es sei denn der/die Arbeitnehmer/in arbeitet an mehr oder weniger Tagen in der Woche.

352 Der Urlaub dient der Erholung. Er darf - unbeschadet § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz - während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch geldliche Entschädigung abgegolten werden.

353 Der Urlaub muss innerhalb des laufenden Kalenderjahres, in begründeten Ausnahmefällen spätestens bis zum 30. April des folgenden Jahres beantragt, nach Möglichkeit zusammenhängend gegeben und genommen werden. Wird der Urlaub in diesem Zeitraum nicht genommen, so geht der Anspruch verloren, es sei denn, dass der/die Arbeitnehmer/in den Urlaub wegen einer Erkrankung (TZ 611.1) nicht nehmen kann und im Urlaubsjahr an 20 Arbeitstagen die Arbeitsleistung erbracht hat.

354.1 Die Dauer des Urlaubs beträgt 30 Arbeitstage°.

354.2 Schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen, deren anerkannte Schwerbehinderung 50 v.H. und mehr beträgt, erhalten zusätzlichen Urlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen.

354.3 Arbeitnehmer/innen mit einem festgestellten Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30 v.H. erhalten Zusatzurlaub in Höhe von zwei Tagen pro Kalenderjahr.

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

356.1 Im Verlauf des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer/innen erhalten für jeden vollen Monat, dem sie während des Kalenderjahres der DW als Arbeitnehmer/innen angehört haben, 1/12 des Urlaubs.

356.2 Ist der/die Arbeitnehmer/in länger als sechs Monate während eines Kalenderjahres bei der DW tätig, hat er/sie Anspruch auf den vollen gesetzlichen Urlaub. Bezüglich des

den gesetzlichen Urlaub überschreitenden tariflichen Urlaubs gilt TZ 356.1. Bereits erhaltener Urlaub wird angerechnet.

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

357.2 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat, die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt werden und von einem Amts- oder Betriebsarzt anerkannt sind, werden auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet. Satz 1 gilt entsprechend für Arbeitnehmer/innen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder Rentenversicherung sind, wenn die Maßnahme ärztlich verordnet worden ist, in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder in einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird und von einem Amts- oder Betriebsarzt anerkannt ist²².

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

358.2 Muss ein genehmigter Urlaub, der mindestens zwei Drittel des Gesamtjahresurlaubs beträgt, vor Urlaubsantritt geteilt werden oder wird der/die Arbeitnehmer/in aus einem solchen Urlaub zurückgerufen, so erhält er/sie einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

358.3 Wird ein Urlaub von mindestens 10 Tagen beantragt oder genehmigt, so soll der/die Arbeitnehmer/in an den beiden Wochenenden (Samstag und Sonntag) unmittelbar vor und nach seinem/ihrem Urlaub nicht zum Dienst eingeteilt werden.

359.1 Jede/r Arbeitnehmer/in kann – erstmalig nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit – in jedem Kalenderjahr für das laufende Kalenderjahr zusätzlich bis zu fünf Urlaubstage erwerben. Eine Übertragung des Anspruchs auf das folgende Kalenderjahr ist nicht möglich.

359.2 Für jeden zusätzlich erworbenen Urlaubstag wird das volle Monatsgehalt um 1/30 reduziert. Sofern der Urlaubstag, infolge einer ordnungsgemäßen angezeigten Arbeitsunfähigkeit, die durch ein ärztliches Attest nachgewiesen wird, nicht genommen werden kann, wird die Reduzierung des Gehalts für diesen Tag rückgängig gemacht.

360 Arbeitsbefreiung

361.1 Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung in folgenden Fällen:

361.11 bei Umzug aus dienstlichen Gründen: 1 Arbeitstag innerhalb von 12 Monaten;

361.12 bei Erkrankung der im Haushalt des/der Arbeitnehmers/in lebenden Eltern, des/der Ehegatten/in, des/der Lebensgefährten/ in oder der Kinder, wenn die Pflege des/der Erkrankten unerlässlich ist und eine andere Person für diesen Zweck nicht zur Verfügung steht: bis zu 3 Arbeitstagen;

361.13 bei Geburt eines Kindes: 1 Arbeitstag pro Woche in den ersten 8 Wochen nach der Geburt (insgesamt bis zu 8 Arbeitstage)

361.14 bei Todesfall in der engeren Familie (Kinder, Pflegekinder, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister, Stiefgeschwister): 2 Arbeitstage;

361.15 bei Tod des/der Ehegatten/in oder der/des Lebenspartners/in: bis einschließlich des Bestattungstags, im Falle eines Urnenbegräbnisses außerdem angemessene Freizeit zur Teilnahme;

361.2 Fällt eines der unter TZ 361.12, TZ 361.14 und TZ 361.15 genannten Ereignisse in den Erholungsurlaub, so muss - wenn hierdurch der Urlaub erheblich beeinträchtigt wurde - die in den genannten Bestimmungen vorgesehene Arbeitsbefreiung nachträglich gewährt werden.²³

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

362.11 zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten;²⁴

362.12 zur Teilnahme an Zusammenkünften gewerkschaftlicher Art, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.²⁵

363 Auf Antrag des/der Arbeitnehmers/in 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 Besteht während der Zeit der gesetzlichen Elternzeit gem. der Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) kein Anspruch auf Leistungen aus einer Krankenversicherung (z.B. Familienhilfe aus der Versicherung des Ehegatten) und liegen krankenversicherungspflichtige Einkünfte nicht vor, leistet die DW auf Antrag einen Zuschuss von 50 % des nachgewiesenen Beitragsaufwandes bis zur jeweiligen Höhe des Arbeitgeberbeitrages zur Krankenversicherung vor Beginn der Elternzeit bzw. vor Beginn der gesetzlichen Mutterschaftsleistungen. Bei Wiederaufnahme der Tätigkeit ist dem/der Arbeitnehmer/in vorrangig der alte Arbeitsplatz anzubieten, mindestens aber ein gleichwertiger.

370 Urheber, Leistungs- und sonstige Schutzrechte

371 Geltungsbereich

371.1 Die TZ 370 ff. (371 - 379) regeln die im Arbeitsverhältnis entstandenen Urheber- und verwandten Schutzrechte (insbesondere Leistungsschutzrechte). Berechtigte, die nicht als Urheber gelten, werden zusammenfassend als Mitwirkende bezeichnet. Im Übrigen gelten die §§ 43, 79 des UrhG in seiner jeweils gültigen Fassung.

371.2 Die TZ 370 ff. berühren nicht den Bereich des Gesetzes über Arbeitnehmer-Erfindungen vom Juli 1957 und diesbezügliche Dienst-, Betriebs- oder Vertragsvereinbarungen jeder Art.

372 Nutzungsrechte

372.1 Der/die Arbeitnehmer/in räumt der DW das ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Recht ein, Urheberrechte und verwandte Schutzrechte im Sinne des Urheberrechtsgesetzes, die er/sie in Erfüllung seiner/ihrer vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis als Urheber oder Mitwirkender erworben hat, vom Zeitpunkt der Rechteentstehung an für Zwecke des Rundfunks und für sonstige Zwecke der DW, soweit sie der Erfüllung der Aufgaben der DW im Sinne des DW-Gesetzes und der Aufgabenplanung dienen, sowie für Prüf-, Lehr- und Forschungszwecke ganz oder ausschnittsweise im In- und Ausland beliebig häufig entgeltlich oder unentgeltlich zu nutzen oder durch Dritte nutzen zu lassen. Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass sich die Zwecke der DW aus dem DW-Gesetz in seiner jeweils geltenden Fassung sowie aus der Aufgabenplanung ergeben. Das DW-Gesetz in seiner derzeit gültigen Fassung beschreibt in den nachfolgend aufgelisteten Paragraphen Zwecke und Aufgabenplanung der DW: § 3 Abs. 1, § 4, § 4 a, § 8 i.V.m. § 4 a Abs. 4, § 12, § 13, § 14.

372.2 Zur ausschließlichen Nutzung werden die nachfolgend aufgelisteten Rechte am Werk zeitlich befristet bis zum Ablauf von vier Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeräumt. Ab dem fünften Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der/die Arbeitnehmer/in seine/ihre Werke nutzen, soweit die Nutzung nicht überwiegenden Interessen der DW entgegensteht. Er/Sie hat die Nutzung anzuzeigen und darf erst nach Zustimmung durch die DW mit der Nutzung beginnen. Der DW verbleiben die einfachen Nutzungsrechte.

- a) das Senderecht (§§ 20, 78 UrhG),
- b) das Vervielfältigungsrecht, (§16, 77 UrhG) einschließlich des Rechts zur Digitalisierung, zur Übertragung auf Bild-, Ton- und / oder sonstige Datenträger und zur Einspeisung in Datenbanken,
- c) das Recht der öffentlichen Zugänglichmachung (§§ 19a, 78 UrhG), sowie das Recht, Endnutzern das Herunterladen auf stationäre und mobile Geräte zu gestatten,
- d) das Recht der Kabelweitersendung (§§ 20b, 78 UrhG),
- e) das Verbreitungsrecht (§§ 17, 77 UrhG) einschließlich des Rechts zum Verkauf, zur Vermietung, zum Verleih oder zur sonstigen Abgabe von Vervielfältigungsstücken einschließlich der Verbreitung durch Transkriptionsdienste,
- f) das Ausstellungsrecht (§ 18 UrhG),
- g) das Vortrags-, Aufführungs- und Vorführungsrecht (§ 19 UrhG),
- h) das Recht der Wiedergabe durch Bild- oder Tonträger (§§ 21, 78 UrhG),
- i) das Recht zur Verfilmung und Wiederverfilmung (§ 88 UrhG),
- j) die unter a) bis i) genannten Rechte an Lichtbildern (§ 72 UrhG) und Laufbildern (§ 95 UrhG),
- k) das Recht am Filmwerk (§ 89 UrhG),
- l) das Recht, im Zusammenhang mit Funkausstellungen, Festivals, Wettbewerben und Werbemaßnahmen für Zwecke der Deutschen Welle Funksendungen öffentlich wiederzugeben und Darbietungen durch Bildschirm, Lautsprecher, Computer oder ähnliche technische Einrichtungen öffentlich wahrnehmbar zu machen (§§ 21, 22, 78 UrhG),

- m) das Recht zur Archivierung von Ton-, Bild- und sonstigen Datenträgern und ihrer nicht gewerblichen Nutzbarmachung, auch für Prüf-, Lehr- und Forschungszwecke,
- n) das Recht, die öffentliche Wiedergabe der Funksendung, einer Bild-, Ton und / oder sonstigen Datenträgeraufzeichnung Sprachkursen im Lehrbetrieb bei Schulen, Universitäten, Kultur- sowie Sprachinstituten und dergleichen unentgeltlich zu gestatten,
- o) Die Tarifparteien verpflichten sich dazu, Verhandlungen über die Nutzung von Werken in bisher unbekanntem Nutzungsarten zu dem Zeitpunkt aufzunehmen, in dem die Nutzungsart bekannt und von der DW verwendet wird,
- p) die Übertragung der Rechte auf Dritte.

372.3 Die Weitergabe der in TZ 372.1 und 372.2 genannten Rechte an den Arbeitsergebnissen werden der DW auch ohne die Beschränkung auf die Zweckbestimmung in TZ 372.1 zur eigenen Nutzung und zur Übertragung der Nutzungsrechte an Dritte eingeräumt. Diese Nutzung soll grundsätzlich gegen Entgelt erfolgen.²⁶

372.4 Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, der DW auch die Rechte am Werk oder an der Darbietung einzuräumen, die bei einer Umsetzung seiner/ihrer arbeitsvertraglichen Leistung in eine andere Nutzungsart, die nicht zu den Zwecken der DW zählt, entstehen (z.B. Bücher aus Sendungen, Filme aus Hörspielen, Kinderspielzeug aus graphischem Sendematerial u.ä.) und zur entsprechenden Nutzung erforderlich sind. Er/Sie ist zum Abschluss eines Nutzungsvertrages zu angemessenen Bedingungen²⁷ innerhalb von vier Wochen nach Abgabe eines Angebotes verpflichtet; kommt ein solcher Vertrag nicht zustande, so kann der/die Arbeitnehmer/in über diese Rechte verfügen; die DW kann dem/der Arbeitnehmer/in eine solche Nutzung untersagen, soweit und solange dadurch überwiegende berechnigte Interessen der DW verletzt würden.

373 Bearbeitungen

Der/die Arbeitnehmer/in räumt der DW das Bearbeitungsrecht ein, insbesondere das Recht zu Änderungen, Kürzungen, Umgestaltungen - auch in andere Nutzungsarten -, Verbindung mit anderen Nutzungsarten und Inhalten, Übersetzungen, Synchronisationen, Untertitelungen, etc., soweit damit keine Entstellungen oder andere Beeinträchtigungen verbunden sind.

374 Namensnennung

Urheber eines Werkes und die bei der Herstellung der Darbietung eines Werkes Mitwirkenden sind im Zusammenhang mit der Sendung zu nennen, sofern sie nicht widersprochen haben, es sei denn dass die Nennung nicht rundfunküblich ist.

375 Vergütungen

375.1 Die Einräumung der Rechte nach TZ 372.1, 372.2 und 373 ist mit den Bezügen aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten. Die Einräumung der Rechte nach TZ 372.4 erfolgt nur durch Abschluss eines individuellen Vertrags, der eine angemessene Vergütung für die Einräumung der Rechte vorsieht.

375.2 Die Abgeltung für die Einräumung der Rechte nach TZ 372.3 ist Gegenstand eines besonderen Tarifvertrages. (siehe Anhang)

376 Werkstücke

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

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

377 Vorbehaltene Nutzungsrechte

Soweit durch TZ 370 Rechte nicht der DW eingeräumt sind, bleiben sie dem/der Arbeitnehmer/in vorbehalten. Ebenfalls nicht eingeräumt werden von inländischen Verwertungsgesellschaften wahrgenommene Zweitwiedergaberechte sowie Vergütungsansprüche nach §§ 20b, 21, 22, 27, 49, 54, 54a und 63a UrhG.

378 Außervertragliche Leistungen

Führt ein/e Arbeitnehmer/in als Urheber oder Mitwirkender außerhalb seiner/ihrer vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis Einzelaufträge der DW im Werk- oder selbständigen Dienstvertrag durch, so gelten dafür die einzelvertraglich getroffenen Bestimmungen.

379 Übergangsregelung

TZ 370 findet Anwendung auch auf die Produktionen der DW, die vor dem Inkrafttreten des Tarifvertrages hergestellt worden sind. Bestehende Einzelvereinbarungen der DW mit Arbeitnehmern/innen bleiben unberührt, soweit sie zugunsten der Arbeitnehmer/in von diesem Tarifvertrag abweichen und soweit sie nicht lediglich in der Bezugnahme auf Tarifverträge bestehen.

380 Personalrats- / Gewerkschaftstätigkeiten

381 Mitglieder des Personalrates dürfen in Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Das gleiche gilt für die bei der DW beschäftigten Vorstandsmitglieder der Gewerkschaften, die diesen Tarifvertrag unterzeichnen.

390 Außerdienstliche Nebentätigkeiten

391.1 Der/die Arbeitnehmer/in muss jede Nebentätigkeit der DW schriftlich rechtzeitig vor Aufnahme anzeigen. Die DW kann die Nebentätigkeit innerhalb von 4 Wochen nach Eingang der Anzeige bei der/dem Abteilungs- oder Redaktionsleiter/in untersagen, wenn berechnigte Interessen der DW dieser Nebentätigkeit entgegenstehen. Auch die spätere Versagung einer angezeigten Nebentätigkeit ist möglich, wenn sich herausstellt, dass dieser berechnigte Interessen der DW entgegenstehen.

391.2 Ebenso anzeigepflichtig sind die Änderung des Auftraggebers/Veranstalters sowie der Art, des Inhalts und des Umfangs der Nebentätigkeit.

391.3 Der Anzeigepflicht unterliegt auch die Beteiligung an einem Unternehmen, sofern durch diese Beteiligung die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen des/der Arbeitnehmers/in beeinträchtigt wird. Satz 1 gilt entsprechend für die ehrenamtliche Tätigkeit in Organen juristischer Personen soweit diese Tätigkeiten nicht in TZ 392 von der Anzeigepflicht ausgenommen sind.

391.4 Die Anzeige der Nebentätigkeit muss Angaben über die Art der Nebentätigkeit, den/die Auftraggeber, den Umfang und die voraussichtlich zu erzielende Vergütung enthalten.

391.5 Die Anzeige der Nebentätigkeit gilt immer nur für ein Jahr.

392 Nicht anzeigepflichtig sind unentgeltliche ehrenamtliche, karitative, kirchliche und sonstige private Tätigkeiten, insbesondere

392.1 als ehrenamtliches Mitglied von Vertretungskörperschaften sowie von Organen der Gebietskörperschaften und Gemeindeverbänden;

392.2 als ehrenamtliches Mitglied von Organen von Sozialversicherungsträgern und ihrer Verbände sowie Bundesagentur für Arbeit;

392.3 als ehrenamtlicher Richter, Schöffe oder Vormund;

392.4 zur Wahrung von Berufsinteressen in einer Gewerkschaft oder in Berufsverbänden;

392.5 als ehrenamtliches Mitglied in gemeinnützigen Vereinen, politischen Parteien sowie Wohlfahrtsverbänden. 393 Eine Beeinträchtigung der Interessen der DW kann insbesondere vorliegen, wenn die Nebentätigkeit

393.1 unter Verwendung nicht allgemein zugänglicher Arbeitsplanungen oder Arbeitsergebnisse anderer Mitarbeiter/innen der DW ausgeübt wird; 393.2 den/die Arbeitnehmer/in bei seiner/ihrer dienstlichen Tätigkeit insbesondere wegen wirtschaftlicher Interessen sachwidrig oder sonst nachteilig beeinflussen kann;

393.3 im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu Dritten erbracht wird und zu einer Verletzung der dem Gesundheitsschutz dienenden Arbeitszeitregelungen dieses Tarifvertrages oder des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere zu einer Überschreitung der täglichen Gesamtarbeitszeit von zehn Stunden bzw. zu einer Verkürzung der ununterbrochenen Ruhezeit auf weniger als elf Stunden, führt; Protokollnotiz: Die Tarifpartner sind sich einig, dass der Begriff „Arbeitsverhältnis“ in TZ 393.3 auch auf Produktionsdauerträge (z. B. bei kurzfristigen Sprechereinsätzen) und auf andere einem Arbeitsverhältnis vergleichbare Beschäftigungsverhältnisse angewandt werden kann.

393.4 für Personen des privaten Rechts erbracht wird, mit denen die DW Geschäftsbeziehungen unterhält - ausgenommen sind Unternehmen, an denen eine oder

mehrere Rundfunkanstalten beteiligt sind - und hierdurch die Mitarbeiter/in in Widerstreit mit seinen/ihren dienstlichen Pflichten gebracht werden kann

393.5 bestimmungsgemäß zur Verbreitung in Rundfunkprogrammen bzw. zur Herstellung solcher Programme - ausgenommen sind Programme der ARD, des ZDF, deren Gemeinschaftsprogramme oder eines anderen Kooperationspartners der DW - genutzt oder erbracht werden soll.

393.6 die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmers/in beeinträchtigt oder vereitelt wird.

394 Soweit der/die Arbeitnehmer/in Einrichtungen, Material oder Rechte der DW oder die dienstliche Hilfe anderer Mitarbeiter/innen bei der Ausübung seiner/ihrer Nebentätigkeit in Anspruch nehmen will, bedarf es hierzu der Genehmigung der DW. Die DW kann hierfür ein zuvor zu bestimmendes angemessenes Entgelt verlangen.

395 Die/der Arbeitnehmer/in darf sich bei der Ausübung einer nebenberuflichen Tätigkeit nicht auf ihr/sein Arbeitsverhältnis mit der DW beziehen oder auf dieses berufen, es sei denn, dies wird ihm/ihr schriftlich durch die DW genehmigt.

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

400 Förderung des beruflichen Fortkommens

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

402 Über Anträge auf berufliche Fortbildung entscheidet die DW. Der Personalrat wird in diese Entscheidung entsprechend der Regelungen des BPersVG ggf. nach Maßgabe einer Dienstvereinbarung einbezogen.

403 Jedem/r Arbeitnehmer/in steht entsprechend seiner/ihrer Leistung und Eignung der Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe offen, soweit Stellen frei sind. In der DW zu besetzende Stellen sind hausintern auszuschreiben. Bei Verzicht auf die Ausschreibung ist die Mitbestimmung des Personalrats nach dem BPersVG zu beachten.

410 Bildungsurlaub

Die DW gewährt Bildungsurlaub in Anwendung der jeweils geltenden Landesgesetze²⁸.

500/600 Vergütungen

510 Vergütung

511 Die Vergütung setzt sich zusammen aus:

511.1 der Grundvergütung;

511.2 dem Familienzuschlag;

511.3 den Zulagen und Zuschlägen.

512.1 Die Grundvergütung richtet sich nach dem Vergütungstarif. Für die Eingruppierung nach dem Vergütungstarif ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit, mindestens aber die im Arbeitsvertrag festgelegte Tätigkeit maßgebend.²⁹

512.2 Die Vergütung wird monatlich gezahlt. Besteht der Vergütungsanspruch nicht für einen ganzen Monat, so ist für jeden Kalendertag, für den der Vergütungsanspruch besteht, 1/30 der Monatsvergütung zu zahlen.³⁰

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

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.

513.22 Nach Vollendung des 28. Lebensjahres kann darüber hinaus zusätzlich für je zwei weitere Jahre der anrechenbaren Berufszeit nach TZ 232 je eine Steigerungsstufe angerechnet werden. Die Entscheidung trifft die DW nach den von dem/der Arbeitnehmer/in vorgelegten Nachweisen.

514.11 Innerhalb der Vergütungsgruppe, in die der/die Arbeitnehmer/in eingruppiert ist, wird die Grundvergütung bis zur Endstufe alle zwei Jahre (Turnus) um die aus dem Vergütungstarif ersichtlichen Steigerungsbeträge erhöht. Bei der Festsetzung des turnusmäßigen Steigerungstermins ist jeweils von dem 1. des Monats auszugehen, in dem die Einstellung oder Höhergruppierung wirksam wird.

514.12 Die DW kann in der Vergütungsgruppe I Stufe 1 - 4 sowie in allen Stufen der VG II die Stufensteigerung zur Leistungsförderung in einem Korridor von 1 - 3 Jahren gewähren. Die Regeldauer der Stufensteigerung soll 2 Jahre betragen. Soweit Stufensteigerungen auf 3 Jahre hinausgezögert werden, sollen dem im gleichen Umfang Stufenvorziehungen gegenüberstehen. Beabsichtigt die DW, die Stufensteigerung später als nach zwei Jahren vorzunehmen, ist dies dem/der Arbeitnehmer/in in einem Mitarbeitergespräch zu begründen. Der/die Arbeitnehmer/in kann zu diesem Gespräch eine/n Vertreter/in der Personalabteilung und/oder ein Mitglied des Personalrats hinzuziehen. Auf Antrag des/der Arbeitnehmers/in ist der Personalrat vor der Entscheidung über den Zeitpunkt der Stufensteigerung anzuhören.

514.13 Die Stufen 5 – 8 der Vergütungsgruppe I sowie die Stufe 8 der Vergütungsgruppe II³¹ werden als Fakultativstufen nur durch Einzelentscheidung der DW zugebilligt. Ein Anspruch auf turnusmäßiges Aufsteigen in diese Stufen besteht nicht. Protokollnotiz: Die Tarifpartner vereinbaren, dass die DW dem Personalrat mindestens einmal im Jahr einen Bericht über Aspekte der Leistungsförderung einschließlich der Stufensteigerungen in VG I und II überlassen wird.

514.14 Wird einem/r Arbeitnehmer/in in Sonderfällen innerhalb einer Vergütungsgruppe eine Stufe gewährt, die über den tariflichen Mindestanspruch hinausgeht, so wird die Grundvergütung abweichend von TZ 514.11 erst zwei Jahre nach dem Zeitpunkt gesteigert, zu dem er/sie nach tariflicher Einstufung und nachfolgender turnusmäßiger Steigerung die übertarifliche Stufe erreicht hätte.³²

514.15 Die turnusmäßige Steigerung kann unter Beachtung der Beteiligungsrechte des Personalrats nach dem BPersVG versagt werden, solange die Leistung des/der Arbeitnehmers/in trotz schriftlicher Ermahnung qualitativ oder quantitativ eine turnusmäßige Steigerung nicht rechtfertigt. Leistungsminderung des Arbeitnehmers, die durch Krankheit oder Alter bedingt ist, darf nicht zum Versagen der turnusmäßigen Steigerung führen. 515.1 Bei Höhergruppierung wird für den/die Arbeitnehmer/in diejenige Steigerungsstufe der höheren Gruppe wirksam, mit der mindestens eine Erhöhung seiner/ihrer Grundvergütung um eine Steigerungsstufe der bisherigen Gruppe verbunden ist.

515.2 Abweichend von TZ 514.11 rückt der/die Arbeitnehmer/in bei Höhergruppierung innerhalb der neuen Vergütungsgruppe zum Steigerungstermin der bisherigen Vergütungsgruppe auf, wenn dies erforderlich ist, um ihm/ihr den Mindestanspruch nach TZ 515.1 zu erhalten.

516.1 Der/die Arbeitnehmer/in hat zumutbare Vertretungen ohne besondere Vergütung zu übernehmen.³³

516.2 Dauern höherwertige Vertretungen während eines Jahres insgesamt länger als 30 Arbeitstage, hat der/die Arbeitnehmer/in vom 31. Arbeitstag an Anspruch auf eine Zulage. Muss der/die Arbeitnehmer/in höherwertige Vertretungen mehr als einmal im Jahr übernehmen, so sind diese Vertretungszeiten zusammenzuziehen. Dabei werden kurzfristige Vertretungen bis zu jeweils fünf Arbeitstagen nicht berücksichtigt. Satz 3 gilt nicht für die angeordnete Vertretung dienstplanmäßig eingesetzter Arbeitnehmer/innen.

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 der/die Arbeitnehmer/in nicht verpflichtet, eine zuvor nicht arbeitsvertraglich vereinbarte höherwertige Vertretung, die ihm übertragen wurde, weiter auszuüben.

517 Mehrarbeitsvergütungen, Mehrarbeitszuschläge und Zeitzuschläge können für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer/innen unter Beachtung der Beteiligungsrechte des Personalrats nach dem BPersVG bzw. in Einzelfällen mit dem Anspruchsberechtigten durch eine Pauschalzahlung abgegolten werden.

518 Der Personenkreis, der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung, Mehrarbeitszuschlag und Zeitzuschläge hat, wird durch gesonderte Tarifvereinbarungen festgelegt.*

530 Familienzuschlag

530 Der Familienzuschlag für Kinder, für die bis zum Monat Dezember 2007 einschließlich ein Anspruch auf Zahlung von Familienzuschlag begründet ist, wird nach der jeweils gültigen Tarifvereinbarung über die Gewährung von Familienzuschlag geleistet. Darüber hinaus wird kein Familienzuschlag gewährt.*

540 Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschläge

541 Die Mehrarbeitsvergütung beträgt je Stunde 9/10 von 1/167 der Grundvergütung. Soweit die Arbeitszeit auf 37 Stunden begrenzt ist, gilt statt 1/167 ein Teiler von 1/159.

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

543 Die Mehrarbeitsvergütung für einen Abrechnungszeitraum wird nach der Grundvergütung berechnet, die dem/der Arbeitnehmer/in 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

Für Nachtarbeit, Arbeit an Sonntagen und Arbeit an Tagen, die am ständigen Dienort gesetzliche Feiertage sind, einschließlich Oster- und Pfingstsonntag sowie am Heiligen Abend und Silvester ab 12.00 Uhr (Feiertagsarbeit) werden Zeitzuschläge gem. TZ 551 gezahlt. Bemessungsgrundlage für diese Zeitzuschläge sind 9/10 von 1/167 der jeweiligen monatlichen Grundvergütung je Stunde; soweit die Arbeitszeit auf 37 Stunden begrenzt ist, ist die Bemessungsgrundlage 9/10 von 1/159. TZ 543 ist sinngemäß anzuwenden.

551 Die Höhe der Zeitzuschläge beträgt für

551.1 Nachtarbeit in der Zeit von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr: 25 v.H. der Bemessungsgrundlage. Daraus ergibt sich ein Nachtzuschlag in Höhe von 1/742 der jeweiligen monatlichen Grundvergütung je Stunde. Soweit die Arbeitszeit auf 37 Stunden begrenzt ist, ergibt sich ein Nachtzuschlag in Höhe von 1/707 der jeweiligen monatlichen Grundvergütung je Stunde.

551.2 Arbeit an Sonntagen: 50 v.H. der Bemessungsgrundlage. Daraus ergibt sich ein Sonntagszuschlag in Höhe von 1/371 der jeweiligen monatlichen Grundvergütung je Stunde. Soweit die Arbeitszeit auf 37 Stunden begrenzt ist, ergibt sich ein Sonntagszuschlag in Höhe von 1/353 der jeweiligen monatlichen Grundvergütung je Stunde.

551.3 Feiertagsarbeit: 95 v.H. der Bemessungsgrundlage. Daraus ergibt sich ein Feiertagszuschlag in Höhe von 1/195 der jeweiligen monatlichen Grundvergütung je Stunde. Soweit die Arbeitszeit auf 37 Stunden begrenzt ist, ergibt sich ein Feiertagszuschlag in Höhe von 1/186 der jeweiligen monatlichen Grundvergütung je Stunde.

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.

560 Leistungs-, Funktions- und sonstige Zulagen

Für besondere Leistungen können laufende oder einmalige Leistungszulagen gewährt werden. Laufende Leistungszulagen können widerrufen werden, wenn die Voraussetzungen für ihre Gewährung entfallen.³⁴

562 Für die Dauer einer höher zu bewertenden Tätigkeit, die ein/e Arbeitnehmer/in auf Anordnung neben seiner/ihrer vertraglich vereinbarten Tätigkeit ausübt, ist eine Funktionszulage zu zahlen.³⁵

563 Die Zahlung von Zulagen für besonders erschwerte Dienste (z.B. Turmbesteigungen) wird durch Dienstvereinbarung geregelt.

570 Sonderzahlungen bei Urlaub

571.1 Bei der Berechnung der Vergütung für Zeiten des Erholungsurlaubs und einer Arbeitsunfähigkeit werden die vor und nach diesen Zeiten gezahlten Mehrarbeitsvergütungen und Mehrarbeitszuschläge nicht berücksichtigt.

571.2 Für die Zeit des Erholungsurlaubs sind Zeitzuschläge entsprechend TZ 571.3 abzugelten. Für Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bleiben Zeitzuschläge unberücksichtigt.

571.3 Arbeitnehmer/innen, an die im vorangegangenen Kalenderjahr Zahlungen nach TZ 571.2 geleistet wurden, erhalten zusammen mit der Vergütung für den Monat März eine Sonderzahlung. Diese beträgt 1/11 der gemäß TZ 571.2 im vorangegangenen Kalenderjahr geleisteten Zahlungen. Diese Regelung gilt nicht für Arbeitnehmer/innen, die Zahlungen nach TZ 517 erhalten.

580 Kostenerstattungen

581 Die Erstattung von Kosten, die auf Anordnung der DW dem/der Arbeitnehmer/in bei der Erfüllung seiner/ihrer arbeitsvertraglichen Aufgaben zwangsläufig entstehen, erfolgt nach Maßgabe entsprechender Dienstordnungen.

582 Die zum Schutz oder zur Sicherung eines/r Arbeitnehmers/in nötige Schutzkleidung wird von der DW zur Verfügung gestellt.

583 Für die Kassenverlustentschädigung gelten die Vorschriften des Bundes in ihrer jeweiligen Fassung.

590 Umzugskostenerstattung / Trennungsgeld

591 Verlegt ein/e Arbeitnehmer/in bei Versetzung oder Abordnung auf Veranlassung der DW seinen/ihren Haushalt an den neuen Dienstort, erstattet die DW die notwendigen Kosten und ggf. Trennungsgeld in angemessenem Umfang. Bei Inlandsumzügen berechnen sich die Leistungen der DW nach den Regelungen des Bundesumzugkostengesetzes in entsprechender Anwendung. Bei Auslandsumzügen kann das Bundesumzugkostengesetz bzw. die Auslandsumzugskostenverordnung in der jeweils aktuellen Fassung berücksichtigt werden.

592 Änderungen oder Abweichungen von diesen Regelungen sind durch Dienstvereinbarung möglich.

600 Reisekostenvergütung

601 Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf Reisekostenvergütung nach der bei der DW geltenden Reisekostenordnung.³⁶

610 Krankenbezüge³⁷

611 Dem/der Arbeitnehmer/in wird im Falle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit oder während einer durch einen Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einen sonstigen Sozialleistungsträger verordneten und/oder von einem/r Amtsarzt/-Ärztin oder Betriebsarzt/-ärztin befürworteten Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation, die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird, die Vergütung (TZ 511) für 6 Wochen weitergezahlt. Satz 1 gilt entsprechend für Arbeitnehmer/innen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder Rentenversicherung sind, wenn die Maßnahme ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder in einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

612 Die Weiterzahlung der Vergütung entfällt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

613.1 Der/die Arbeitnehmer/in erhält ab dem zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit nach Ablauf des Zeitraums gemäß TZ 611 für die Zeit, für den ihm/ihr Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss. Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Innerhalb eines Kalenderjahres kann der Krankengeldzuschuss insgesamt längstens bis zum Ende der in Satz 2 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus TZ 611 ergebende Anspruch. Die Zahlung des Krankengeldzuschusses endet spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

613.11 Durch den Krankengeldzuschuss ist der/die Arbeitnehmer/in so zu stellen, dass er/sie unter Anrechnung des von der gesetzlichen Krankenversicherung gezahlten Krankengeldes seine/ihre jeweilige Nettovergütung erhält. Bei Arbeitnehmern/innen, die in einer Privatversicherung versichert sind, wird das Krankengeld angerechnet, das ihm/ihr bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde. Dies gilt bei Leistungen aus der gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherung insoweit, als es sich um Leistungen handelt, die dem Krankengeld entsprechen.

613.12 Bei der Berechnung der Höhe des Krankengeldzuschusses wird das Bruttokrankengeld zu Grunde gelegt.

613.13 Vollendet der/die Arbeitnehmer/in während einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit das zu längerem Bezug von Krankengeldzuschuss berechtigende Jahr der Betriebszugehörigkeit, wird dieses so gewährt, als hätte der/die

Arbeitnehmer/in die längere Betriebszugehörigkeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet.

613.2 Arbeitnehmer/innen, die nicht krankenversicherungspflichtig sind, erhalten den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag und ggf. zur befreienden Lebensversicherung während der Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses weiter. Sofern sie für diese Zeit freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen, erstattet die DW die Hälfte der nachgewiesenen Beitragsleistung, höchstens jedoch den Betrag, der als Arbeitgeberanteil ohne die Erkrankung zu zahlen gewesen wäre.

613.3 Erwirbt der/die Arbeitnehmer/in während der Zahlung von Krankengeldzuschuss durch die DW Ansprüche auf Versorgungsleistungen aus der Versorgungsordnung der DW, wird der für ihn/sie jeweils günstigere Betrag gezahlt.

614 In Härtefällen sowie in Fällen offensichtlicher Unbilligkeit, die sich aus der versicherungsrechtlichen Situation für den/die Arbeitnehmer/in ergeben, kann die DW auch weitergehende Zahlungen leisten. Protokollnotiz: Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass Arbeitnehmer/innen, die über 39 Wochen hinaus krank sind und einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente gestellt haben, den Krankengeldzuschuss bis zum Wirksamwerden des Rentenbescheides bzw. dessen Ablehnung, längstens jedoch weitere 39 Wochen, erhalten. Darüber hinaus stellt die Deutsche Welle für jedes Kalenderjahr einen Fonds in Höhe von maximal 15 % des Durchschnittsbetrages der in den Jahren 2006 bis 2008 gezahlten Krankengeldzuschüsse gem. TZ 613.1 zur Verfügung (11.000 €), aus dem in Härtefällen Leistungen an Arbeitnehmer/innen geleistet werden können, die keinen Anspruch auf Krankengeldzuschuss gegen die DW haben oder bei denen die Krankengeldzuschussfristen der TZ 613.1 bereits abgelaufen sind. Zahlungen aus diesem Fonds werden nur nach Abstimmung zwischen DW und Gesamtpersonalrat geleistet. Die Höhe der Leistungen darf den Betrag nicht überschreiten, der zu leisten gewesen wäre, wenn ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss gem. TZ 613.1 bestehen würde.

615 Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Unfall verursacht, so ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, dieses der DW zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen unverzüglich anzuzeigen. Schadenersatzansprüche gehen insoweit auf die DW über, als diese dem/der Arbeitnehmer/in 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.

615.1 Der Forderungsübergang kann nicht zum Nachteil des/der Arbeitnehmers/ in geltend gemacht werden. 615.2 Die DW kann die Zahlung der Krankenbezüge verweigern, bis der/die Arbeitnehmer/in die vorstehenden Verpflichtungen erfüllt.

620 Sterbegeld

621 Im Falle des Todes eines/r Arbeitnehmers/in zahlt die DW die Grundvergütung und ggf. Familienzuschlag für den Sterbemonat – soweit noch nicht gezahlt – und für die drei auf den Sterbemonat folgenden Monate an berechnete Personen. Funktions- und Leistungszulagen werden in das Sterbegeld einbezogen, wenn sie mindestens für die zwölf vor dem Sterbemonat liegenden Monate gezahlt wurden.

622 Berechtigte Personen nach TZ 621 sind Ehegatten und Kinder, die einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung nach dem jeweils geltenden Versorgungstarifvertrag haben. Sind Personen nach Satz 1 nicht vorhanden, so wird an Personen gezahlt, denen der/die verstorbene Arbeitnehmer/in gesetzlich zur Unterhaltsleistung verpflichtet war und/oder überwiegend Unterhalt gewährt hat.

623 Die DW kann das Sterbegeld an eine/n Berechtigte/n mit befreiender Wirkung für alle weiteren Berechtigten zahlen.

624 Die DW ist berechtigt, Forderungen, die sie gegen den/die Arbeitnehmer/ in hat, gegen den Anspruch auf Sterbegeld aufzurechnen. Den Anspruchsberechtigten ist jedoch der Teil des Sterbegeldes zu belassen, der dem der Pfändung nicht unterliegenden Teil der Vergütung des/der Verstorbenen für diese drei Monate entsprechen würde. 625 Die DW kann, sofern die Voraussetzungen für die Zahlung von Sterbegeld nicht vorliegen, Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, die hierdurch entstandenen angemessenen Aufwendungen ganz oder teilweise erstatten.

700 Soziale Leistungen

710 Beihilfen und Unterstützungen

711 Beihilfen werden nach der Dienstvereinbarung über die Gewährung von Beihilfen an Mitarbeiter der Deutschen Welle vom 01.10.1985 in ihrer jeweils gültigen Fassung⁺ nur an diejenigen Mitarbeiter/innen gewährt, die vor dem 1. Juli 1998 unbefristet fest angestellt worden sind. Darüber hinaus gewährt die DW keine Beihilfen.

712 In unverschuldeten Notfällen können einmalige Unterstützungen gewährt werden.

720* Versorgungszusage

721 Die DW gewährt Arbeitnehmern/innen eine Versorgung entsprechend dem für ihn/sie geltenden Versorgungstarifvertrag.⁺⁺

722.1 Befristet beschäftigte Arbeitnehmer/innen erhalten bei der DW eine Versorgungszusage unter den Voraussetzungen der TZ 722.2 bis TZ 722.8 entsprechend des Tarifvertrages über die Altersversorgung in der ARD vom 23.06.1997 (VTV) in der jeweils gültigen Fassung. Die TZ 722.1 bis TZ 722.8 MTV finden nur Anwendung auf befristete Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. Oktober 2009 abgeschlossen werden. Es gilt die Rententabelle, die dem VTV bei der DW als Anlage 1a beigelegt ist. Die Dynamisierung der Rententabelle erfolgt - abweichend von § 6 VTV - auf der Basis der Stufe 3.

722.2 Befristet beschäftigte Arbeitnehmer/innen erhalten diese Versorgungszusage in der Form, dass die DW ab dem sechsten Jahr der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit³⁸ des/der befristet beschäftigten Arbeitnehmers/in eine Grundversorgung - entsprechend der Regelungen des VTV - zusagt, sofern der/die Arbeitnehmer/in spätestens zu diesem Zeitpunkt schriftlich gegenüber der DW eine Eigenvorsorge gemäß TZ 722.3 nachweist. Die Zeiten befristeter Beschäftigung bei der DW werden angerechnet, wenn die zeitliche Unterbrechung zwischen den befristeten Arbeitsverhältnissen nicht mehr als sechs Monate beträgt. Als versorgungsfähige Zeit gelten die fünf Jahre der Betriebszugehörigkeit, die vor Erteilung der Versorgungszusage zurück gelegt wurden. Sie werden auf die Wartezeit angerechnet. § 14 Abs. 1 VTV findet keine

Anwendung. Sofern die Voraussetzungen des § 13 VTV bei Beendigung des Vertrages durch Fristablauf noch nicht erfüllt sind, behalten die Arbeitnehmer/innen eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft, nach den Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, wobei die versorgungsfähigen Jahre, die vor Erteilung der Versorgungszusage zurückgelegt wurden, auf das Fristerfordernis angerechnet werden.

722.3 Die Deutsche Welle gewährt ausschließlich dann eine Versorgung nach TZ 722.2, wenn der/die befristet beschäftigte Arbeitnehmer/in nachweist, dass er/sie mindestens ab dem Zeitpunkt, ab dem die DW erstmals Zahlungen auf Beiträge auf der Grundlage der TZ 722.2 leistet, Eigenleistungen in Höhe von mindestens 2,5 % des jeweiligen Jahresbruttogehalts in eine Höherversorgung bei der Baden Badener Pensionskasse und/oder in eine Direktversicherung bei einem von der DW akzeptierten Versicherungsunternehmen eingezahlt hat und während der Laufzeit des befristeten Arbeitsverhältnisses auch in Höhe dieses Prozentsatzes weiter einzahlt. Es hat keine nachteiligen Auswirkungen, wenn der/die Arbeitnehmer/in aufgrund einer Erkrankung nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums keinen Gehaltsverzicht mehr ausüben kann oder geringfügige Abweichungen zum geforderten Verzichtsbeitrag aufgrund von unterjährigen Gehaltsänderungen (z. B. Tarifierhöhung, Stufensteigerung, Höhergruppierung) entstehen.

722.4 In entsprechender Anwendung von § 22 VTV kann sich der/die Arbeitnehmer/in anstelle der Versorgungszusage für die Fortführung einer Versicherung beim Versorgungswerk der Presse entscheiden. Dieses Wahlrecht kann ausschließlich innerhalb von 6 Monaten ab Erteilung der Versorgungszusage durch schriftliche Erklärung gegenüber der DW ausgeübt werden. Für die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegte Betriebszugehörigkeit werden die Beiträge von der DW nachentrichtet. Die Regelungen über die Eigenvorsorge gelten entsprechend. Sie können auch dadurch erfüllt werden, dass ein eigener Betrag in Höhe von 2,5 % des jeweiligen Jahresbruttogehaltes für das Versorgungswerk der Presse aufgewendet wird.

722.5 Tritt der Versorgungsfall vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses ein, wird die bei Eintritt des Versorgungsfalls fehlende Dienstzeit bis zum vertraglich vereinbarten Ablauf des Arbeitsverhältnisses zur tatsächlich zurückgelegten Dienstzeit, gegebenenfalls in Höhe der durchschnittlichen Teilzeitquote nach § 4 Ziff. 7 VTV der bisherigen versorgungsfähigen Dienstzeit, hinzugerechnet. § 4 Ziff. 8 VTV findet keine Anwendung.

722.6 Der Tarifvertrag Höherversorgung, Entgeltumwandlung, Direktversicherung vom 20. November 2002 in der jeweils gültigen Fassung gilt bei der DW auch für befristet beschäftigte Arbeitnehmer/innen, mit der Abweichung, dass für befristet beschäftigte Arbeitnehmer/innen im Jahr der Erteilung einer Versorgungszusage auch unterjährig der Gehaltsverzicht ausgeübt werden kann.

722.7 Geht das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei der DW über, wird die Versorgungszusage aufrechterhalten, wobei sich die Leistung aus der Versorgungszusage ausschließlich nach TZ 721 MTV richtet.

722.8 Die TZ 722.1 bis 722.7 finden keine Anwendung auf Arbeitnehmer/innen, die bei einer anderen ARD-Anstalt oder dem Deutschlandradio aufgrund einer unbefristeten Beschäftigung eine Versorgungszusage haben, dort von der unbefristeten Beschäftigung beurlaubt wurden und bei der Deutschen Welle befristet beschäftigt werden. Für diese Fälle gelten die Bestimmungen der zwischen den Anstalten vereinbarten ARD Mobilitätsregelungen.

* Die Tarifziffern 722.1 bis 722.8 MTV wurden zum 01.01.2017 außer Kraft gesetzt, soweit sie nicht zur Anwendung für die Ziff. 2.3. bis 2.7 des Ergänzungsstarifvertrages Altersversorgung Deutsche Welle vom 21.09.2017 benötigt werden. Insoweit bleiben die Regelungen erhalten.

730 Jubiläen³⁹

731 Nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit, auf die bis zu zehn Jahre der Betriebszugehörigkeit bei einer anderen öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt der Bundesrepublik Deutschland angerechnet werden, erhält der/die Arbeitnehmer/in eine Zuwendung in Höhe von 350 € brutto und einen Sonderurlaub von einem Arbeitstag.

732 Nach 40-jähriger Betriebszugehörigkeit, auf die bis zu fünfzehn Jahre der Betriebszugehörigkeit bei einer anderen öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt der Bundesrepublik Deutschland angerechnet werden, erhält der Arbeitnehmer eine Zuwendung in Höhe von 500 € brutto und einen Sonderurlaub von einem Arbeitstag.

800 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

801 Für die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten folgende Fristen:

801.1 Während der Probezeit:

801.11 Vor Ablauf des sechsten Monats der Betriebszugehörigkeit: ein Monat zum Monatsende

801.12 Nach Ablauf des sechsten Monats der Betriebszugehörigkeit: zwei Monate zum Monatsende.

801.2 Nach Ablauf der Probezeit:

801.21 Während der ersten zwei Jahre der Betriebszugehörigkeit: sechs Wochen zum Quartalsschluss; das gleiche gilt, wenn eine Probezeit nicht vereinbart war.

801.22 Vom dritten bis fünften Jahr der Betriebszugehörigkeit: drei Monate zum Quartalsschluss.

801.23 Vom sechsten bis zehnten Jahr der Betriebszugehörigkeit: für die DW sechs Monate zum 30. Juni oder 31. Dezember eines Jahres, für den/die Arbeitnehmer/in drei Monate zum Quartalsschluss.

801.24 Nach dem 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit: Für die DW 12 Monate zum 31. Dezember eines jeden Jahres, für den/die Arbeitnehmer/ in drei Monate zum Quartalsschluss.

801.31 Hat im Fall der ordentlichen Kündigung der Personalrat die beabsichtigte Kündigung im Rahmen seines Mitwirkungsrechts nicht gebilligt und erhebt der/die Arbeitnehmer/in Kündigungsschutzklage nach § 4 des Kündigungsschutzgesetzes, so zahlt die DW die bisherigen Bezüge auf die Dauer von sechs Monaten weiter, wenn nicht der Rechtsstreit vorher rechtskräftig entschieden oder durch Vergleich erledigt ist.

801.32 Obsiegt die DW rechtskräftig oder nimmt der/die Arbeitnehmer/in die Klage zurück, so muss der/die Arbeitnehmer/in die Bezüge zurückerstatten, die er/sie gemäß TZ 801.31 erhalten hat. Obsiegt der/die Arbeitnehmer/ in rechtskräftig oder wird ein

Vergleich geschlossen, durch den ihm/ihr ein Zahlungsanspruch zuerkannt wird, so sind die nach TZ 801.31 bereits gezahlten Bezüge gegen die Forderungen des/der Arbeitnehmers/ in aufzurechnen.

801.4 Obsiegt der/die Arbeitnehmer/in bei einer außerordentlichen Kündigung vor dem Arbeitsgericht in der ersten Instanz und legt die DW Berufung ein, so zahlt die DW vom Zeitpunkt der Zustellung des erstinstanzlichen Urteils an die bisherigen Bezüge auf die Dauer von sechs Monaten weiter, wenn nicht der Rechtsstreit vorher rechtskräftig entschieden oder durch Vergleich erledigt ist. TZ 801.32 findet entsprechende Anwendung.

802.1 Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

802.2 Bei einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist dem/der Arbeitnehmer/in auf Verlangen der Kündigungsgrund schriftlich ohne Verzug bekannt zu geben.

802.31 Bei Fortfall eines Arbeitsplatzes wegen von der DW veranlassten Rationalisierungsmaßnahmen gelten die Vorschriften des Tarifvertrags vom 21. März 1994. •

802.32 TZ 803.11 bleibt von der Regelung in 802.31 unberührt.

803.11 Nach Vollendung des 40. Lebensjahres des/der Arbeitnehmers/in und einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren ist, vorbehaltlich einer Änderungskündigung unter Erhaltung der Vergütungsgruppe und eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, eine Kündigung nur aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) zulässig.⁴⁰

803.12 Entspricht ein/e Arbeitnehmer/in, der/die das 40. Lebensjahr vollendet hat, nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit infolge wesentlicher Leistungsminderung nicht mehr den betrieblichen Erfordernissen für einen längeren Zeitraum, so ist die DW verpflichtet, vor einer etwaigen Änderungskündigung nach TZ 803.14 dem/der Arbeitnehmer/in einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz oder eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand anzubieten, es sei denn, dass der/die Arbeitnehmer/in die Leistungsminderung grob fahrlässig oder vorsätzlich verursacht hat. Bei dem Angebot eines anderen Arbeitsplatzes sind Vorbildung, bisherige Tätigkeit und Leistungsfähigkeit des/der Arbeitnehmers/in zu berücksichtigen. Bei der Übertragung eines anderen zumutbaren Arbeitsplatzes darf eine ggf. eintretende Vergütungsminderung nicht mehr als 15 v.H. betragen. Das Angebot kann die Wahl zwischen einem Arbeitsplatzwechsel und einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand dem/der Arbeitnehmer/in überlassen.

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

803.14 Entscheidet sich der/die Arbeitnehmer/in nicht fristgemäß mit oder ohne Vorbehalt für das Angebot oder lehnt er/sie das Angebot vorbehaltlos ab, ist die DW 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 801.2 äußerstenfalls 3 Monate.

803.15 Die Erklärungen der DW und des/der Arbeitnehmers/in nach TZ 803.12 bis TZ 803.14 bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

803.16 Im Falle der Annahme des Angebotes eines anderen zumutbaren Arbeitsplatzes nach TZ 803.12 erhält der/die Arbeitnehmer/in für die Dauer der ab dem Zeitpunkt des Angebotes geltenden Kündigungsfrist in jedem Fall die volle Vergütung.

804.17 Eine Leistungsminderung ist unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit kein Kündigungsgrund, wenn diese Leistungsminderung nachweislich auf einen Arbeitsunfall oder auf eine Berufskrankheit zurückzuführen ist.

804.2 Als Berufskrankheit gilt auch eine gesundheitliche Schädigung im Sinne des Bundesversorgungsgesetzes. In den Fällen der TZ 804.1 und TZ 804.2 Satz 1 ist dem/der Arbeitnehmer/in ein seiner Leistungsfähigkeit entsprechender Arbeitsplatz zuzuweisen. Dabei sind Vorbildung und bisherige Tätigkeit zu berücksichtigen. Die bisherige Grundvergütung sowie die bisher erworbenen Rechte müssen erhalten bleiben. Diese Regelung gilt nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in die Leistungsminderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.

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

806 Das Recht beider Parteien

a) zur Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB)

b) zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen bleibt unberührt.

807 Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, der dem Monat vorangeht, zu dem nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung eine Regelaltersrente bezogen werden kann. Dies gilt auch für Arbeitnehmer/innen, die keinen Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente haben.

Protokollnotiz: Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass die DW für den Fall, dass die Zahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer vergleichbaren Versorgungseinrichtung bei Erreichen der Regelaltersgrenze nicht aufgenommen werden und der/die Arbeitnehmer/in bereits eine Rentenkartenklärung durchgeführt, mindestens 6 Monate vor Erreichen der Regelaltersgrenze einen Rentenantrag gestellt hat und ein Antrag auf Vorschusszahlung auf die gesetzliche Rente oder vergleichbare Versorgungsleistung abgelehnt wurde, weiterhin für maximal 3 Monate das Grundgehalt gewährt, das der/die Arbeitnehmer/in vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen hat. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, diese Überbrückungszahlung nach Erhalt des Rentenbescheides mit der Nachzahlung der gesetzlichen Rente oder vergleichbaren Versorgungsleistung an die DW zurückzuzahlen. Reicht die Nachzahlung nicht aus, wird der Restbetrag mit den Ansprüchen des/der Arbeitnehmers/in auf betriebliche Versorgungsleistungen verrechnet.

808.1 Beim Bezug einer befristeten oder unbefristeten Berufsunfähigkeits-, Erwerbsunfähigkeits- bzw. Erwerbsminderungsrente der Sozialversicherung ruht das Arbeitsverhältnis mit Beginn des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der Bescheid zugestellt wurde. Der/die Arbeitnehmer/in muss die DW von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich unterrichten. Für den Fall, dass eine Genesung eintritt und deshalb die Sozialversicherungsrente wegfällt, lebt das Arbeitsverhältnis wieder auf.

808.2 Beim Bezug einer teilweisen Erwerbsminderungsrente hat der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung in Teilzeit. Darüber hinausgehende Regelungen ergeben sich aus den jeweils einschlägigen Versorgungstarifverträgen in der jeweils aktuellen Fassung ⊕.

808.3 Stellt der/die Arbeitnehmer/in den Rentenantrag nicht unverzüglich, oder ist er/sie nicht in der gesetzlichen Sozialversicherung versichert, so wird der Bescheid des Rentenversicherungsträgers durch ein Gutachten des/der Betriebsarztes/-ärztin der DW ersetzt. Das Arbeitsverhältnis ruht in diesem Falle mit Beginn des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der DW das Gutachten des/der Betriebsarztes/-ärztin bekannt gegeben wird.

808.4 Als Rentenbescheid im Sinne der TZ 808.1 gilt nicht die Feststellung der Berufsunfähigkeit der im § 2 Abs. 2 des neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) genannten Personen durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers. Grundlage für das Ruhen des Arbeitsverhältnisses ist vielmehr eine Feststellung des/der Betriebsarztes/-ärztin der DW, dass der/die Arbeitnehmer/in auch für die nach dem Arbeitsvertrag auszuübende Tätigkeit im Sinne der Rentenversicherungsgesetze berufsunfähig ist.

809 Das Arbeitsverhältnis kann unter der Voraussetzung der Gewährung einer gesetzlichen Altersrente (Vollrente) oder entsprechender Leistungen auf Antrag vorzeitig beendet werden. Die Antragsfrist beträgt 3 Monate.

810 Wird ein/e Arbeitnehmer/in über die gesetzliche Regelaltersgrenze hinaus beschäftigt, so ist ein neuer Arbeitsvertrag als befristeter Arbeitsvertrag, der nicht den Bedingungen dieses Tarifvertrages unterliegt, zu vereinbaren.

850 Schlussbestimmungen

860 Ausschlussfristen

861 Ansprüche auf Zahlung von Familienzuschlag, Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschlag, Zeitzuschlag, Kostenerstattung, Umzugskostenerstattung, Trennungsgeld und Reisekostenerstattung sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen. Sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 12 Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen. Diese Ausschlussfristen gelten auch für Ansprüche der DW gegen den/die Arbeitnehmer/in. Sie gelten nicht für Ansprüche aufgrund vorsätzlicher Schädigung.

862 Ansprüche, die nicht fristgerecht geltend gemacht werden, verfallen, es sei denn, ihr Verfall ist gesetzlich ausgeschlossen. Die Ausschlussfrist ist gehemmt, solange der/die Arbeitnehmer/in aus zwingenden Gründen daran gehindert war oder ist, seinen/ihren Anspruch dem Grunde nach geltend zu machen.

870 Inkrafttreten und Kündigung

871 Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Oktober 2009 in Kraft.

872 Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum 31. Dezember eines jeden Jahres gekündigt werden. Eine erstmalige Kündigung ist zum 31. Dezember 2014 möglich.

873 Die Kündigung des Tarifvertrages bedarf der Schriftform.

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

875 Die Tarifpartner verpflichten sich, Verhandlungen zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages unverzüglich nach der Kündigung aufzunehmen. 876 Während der Dauer solcher Verhandlungen – maximal für die Dauer von 2 Jahren nach Wirksamwerden der Kündigung – 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 für gescheitert erklärt hat.

880 entfallen °

900 Übergangsregelungen

910 Krankenbezüge

Abweichend von den Regelungen zu TZ 610 bis 616.3 gelten für Arbeitnehmer/innen, die bereits vor dem 1. Januar 2007 bei der DW fest angestellt waren, folgende Regelungen:

911.1 Dem/der Arbeitnehmer/in wird im Falle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit oder während einer durch einen Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einen sonstigen Sozialleistungsträger verordneten und/oder von einem/r Amtsarzt/-Ärztin oder Betriebsarzt/-ärztin befürworteten Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation, die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird, die Vergütung (TZ 511) wie folgt weitergezahlt:

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

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

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

911.14 Ist der/die Arbeitnehmer/in nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, gelten TZ 911.1 – 911.13 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

912 Die Weiterzahlung der Vergütung entfällt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

913.1 Ist der/die Arbeitnehmer/in krankenversicherungspflichtig oder erhält er/sie gemäß § 257 V SGB den Arbeitgeberzuschuss zu den Beiträgen für eine freiwillige Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung oder für eine private Krankenversicherung, so erhält er/sie - abweichend von TZ 911.1 - in den Fällen zu TZ 911.12 und 911.13 von

Beginn der 7. Krankheitswoche an einen Krankengeldzuschuss. Durch den Krankengeldzuschuss ist der/die Arbeitnehmer/in so zu stellen, dass er/sie unter Anrechnung des von der gesetzlichen Krankenversicherung (AOK oder Ersatzkassen) gezahlten Krankengeldes seine/ihre jeweilige Nettovergütung erhält; bei Arbeitnehmern/innen, 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. Bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses wird für die Dauer der für den/die Arbeitnehmer/in jeweils gemäß TZ 911.12 und TZ 911.13 geltenden Gehaltsfortzahlungsfristen das Krankengeld zugrunde gelegt, das an den/die Arbeitnehmer/in netto ausgezahlt wird. Dies gilt jedoch nur insoweit, als ggf. vorgenommene steuer- und sozialversicherungsbedingte Abzüge vom Bruttokrankengeld insgesamt den jeweils geltenden Arbeitnehmeranteil in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung des Bruttokrankengeldes nicht übersteigen. Nach Ablauf der jeweiligen Gehaltsfortzahlungsfrist wird zur Berechnung des Krankengeldzuschusses das Bruttokrankengeld zugrundegelegt.

913.2 Arbeitnehmer/innen, die den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nicht in Anspruch nehmen, erhalten den Krankengeldzuschuss gemäß TZ

913.1 im Anschluss an die Gehaltsfortzahlungsfristen (TZ 911.11 bis TZ 911.13) bis zum Ablauf der 52. Krankheitswoche.

913.3 Arbeitnehmer/innen, die nicht krankenversicherungspflichtig sind, erhalten im Falle TZ 913.1 den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag und in den Fällen TZ 913.1 und TZ 913.2 den Zuschuss zur befreienden Lebensversicherung während der Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses weiter. Sofern sie für diese Zeit freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen, erstattet die DW die Hälfte der nachgewiesenen Beitragsleistung, höchstens jedoch den Betrag, der als Arbeitgeberanteil ohne die Erkrankung zu zahlen gewesen wäre.

913.4 Erwirbt der/die Arbeitnehmer/in in den Fällen TZ 913.1 oder TZ 913.2 während der Fristen, in denen Krankengeldzuschuss gezahlt wird, Ansprüche auf Versorgungsleistungen aus der Versorgungsordnung der DW, wird der für ihn/sie jeweils günstigere Betrag gezahlt.

914 Vollendet ein/e Arbeitnehmer/in 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 der/die Arbeitnehmer/in die längere Betriebszugehörigkeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet.

915 In Härtefällen sowie in Fällen offensichtlicher Unbilligkeit, die sich aus der versicherungsrechtlichen Situation für den/die Arbeitnehmer/in ergeben, kann die DW auch weitergehende Zahlungen leisten. Protokollnotiz Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass Arbeitnehmer/innen, die über die in TZ 913.1 Satz 4 und TZ 913.2 genannten Fristen hinaus krank sind und einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente gestellt haben, den Krankengeldzuschuss bis zum Wirksamwerden des Rentenbescheides bzw. dessen Ablehnung, längstens jedoch weitere 26 Wochen, erhalten.

916.1 Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Unfall verursacht, so ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, dieses der DW zur Geltendmachung von

Schadenersatzansprüchen unverzüglich anzuzeigen. Schadenersatzansprüche gehen insoweit auf die DW über, als diese dem/der Arbeitnehmer/in 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.

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

916.3 Die DW kann die Zahlung der Krankenbezüge verweigern, bis der/die Arbeitnehmer/in die vorstehenden Verpflichtungen erfüllt.

920 Jubiläen

921 Abweichend von den Regelungen zu TZ 731 beträgt die Höhe der Jubiläumszuwendung für Arbeitnehmer/innen, deren 25-jährige Betriebszugehörigkeit vor dem 31. Dezember 2023 eintritt:

25-jähriges Jubiläum ab Jahr 2010: 8/10 einer Monatsgrundvergütung,
25-jähriges Jubiläum ab Jahr 2012: 7/10 einer Monatsgrundvergütung,
25-jähriges Jubiläum ab Jahr 2014: 6/10 einer Monatsgrundvergütung,
25-jähriges Jubiläum ab Jahr 2016: 5/10 einer Monatsgrundvergütung,
25-jähriges Jubiläum ab Jahr 2018: 4/10 einer Monatsgrundvergütung,
25-jähriges Jubiläum ab Jahr 2020: 3/10 einer Monatsgrundvergütung,
25-jähriges Jubiläum ab Jahr 2022: 2/10 einer Monatsgrundvergütung.

922 Abweichend von den Regelungen zu TZ 732 beträgt die Höhe der Jubiläumszuwendung für Arbeitnehmer/innen, deren 40-jährige Betriebszugehörigkeit vor dem 31. Dezember 2014 eintritt:

40-jähriges Jubiläum ab Jahr 2010: 6/10 von 2 Monatsgrundvergütungen,
40-jähriges Jubiläum ab Jahr 2011: 5/10 von 2 Monatsgrundvergütungen,
40-jähriges Jubiläum ab Jahr 2012: 4/10 von 2 Monatsgrundvergütungen,
40-jähriges Jubiläum ab Jahr 2013: 3/10 von 2 Monatsgrundvergütungen,
40-jähriges Jubiläum ab Jahr 2014: 2/10 von 2 Monatsgrundvergütungen.

Protokollnotiz zur Vereinbarung über den Manteltarifvertrag:

1. Die Tarifpartner vereinbaren, dass eine Arbeitsgruppe aus 2 Arbeitgeber- und 2 Gewerkschaftsvertretern das aktuelle Vergütungsgitter der Deutschen Welle dahingehend

untersucht, ob es Möglichkeiten gibt, die Stufenbeträge der einzelnen Vergütungsgruppen so zu gestalten, dass bei Höhergruppierungen in allen Vergütungsgruppen künftig ein gleichmäßiger Aufstieg innerhalb der Stufen erreicht wird. Beide Tarifpartner verpflichten sich, nach Beendigung des Auftrags der Arbeitsgruppe in entsprechende Tarifverhandlungen einzutreten.

2. Die Tarifparteien vereinbaren, dass unverzüglich Tarifverhandlungen über eine leistungsorientierte Vergütung aufgenommen werden, wenn in zukünftigen Vergütungstarifverhandlungen festgelegt wird, dass Vergütungsbestandteile für eine solche leistungsorientierte Vergütung verwendet werden sollen.

Intendant der Deutschen Welle

Ver.di

DJV

VRFF

¹ Diese Regelung erfasst auch die Ortskräfte auf den Relaisstationen. Relaisstationen im Sinne der Vorschrift sind als Niederlassungen zu verstehen und zwar auch dann, wenn sie von einer anderen Gesellschaft für die DW betrieben werden.

² Das Muster des Arbeitsvertrages ist nicht Bestandteil dieses Manteltarifvertrages und dient ausschließlich der Information.

³ Die Tätigkeit und ihre Bezeichnung werden mit der im Tätigkeitskatalog des Vergütungstarifvertrages in der aktuellen Fassung aufgeführten Funktionsbezeichnung umschrieben.

⁴ Eine Probezeit über die Dauer von sechs Monaten hinaus soll bei publizistisch tätigen 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.

⁵ Zeiten unbezahlter Arbeitsbefreiung nach TZ 363 werden nicht auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet; die bis dahin erworbenen Rechte bleiben jedoch unberührt.

⁶ Nichtfreiwillige Wehrdienst- und zivile Ersatzdienstzeiten sowie Zeiten, in denen der/die Arbeitnehmer/in an der Ausübung seines/ihres Berufs aus politischen, religiösen, weltanschaulichen oder rassistischen Gründen durch staatliche Verfolgungsmaßnahmen nachweislich gehindert worden ist, können Berufszeiten gleichgestellt werden, sofern hierdurch eine Unterbrechung der Berufszeiten eingetreten ist.

⁷ Die Arbeitszeitverkürzung für Arbeitnehmer/innen mit besonders erschwerten Arbeitsbedingungen kann in Form einer Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit und/oder in Form von Freischichten erfolgen. Aus der verkürzten Arbeitszeit kann der/die Arbeitnehmer/in bei einem Arbeitsplatzwechsel keine Ansprüche herleiten. Die regelmäßige Arbeitszeit erhöht sich wieder auf 38,5 Stunden, wenn die Voraussetzungen der besonders erschwerten Arbeitsbedingungen nicht mehr vorliegen.

⁸ Die Tarifparteien sind sich einig, dass der 24.12. und der 31.12. eines Jahres aufgrund der Tarifhistorie durch die Festlegung eines arbeitsfreien Tages je zur Hälfte ganz arbeitsfrei sind.

⁹ Für Teilzeitkräfte kann eine andere Regelung vereinbart werden.

¹⁰ Bei der Verlängerung der täglichen Arbeitszeit ist die gesetzliche Mitbestimmung des Personalrats zu beachten.

¹¹ Unter der Bezeichnung „betriebliche Gründe“ werden in diesem Tarifvertrag auch Gründe programmlicher oder technischer Art verstanden.

¹² Dringende betriebliche Gründe sind gegeben, wenn auch unter Abwägung der Interessen der betroffenen Arbeitnehmer/innen eine andere Regelung oder Zeiteinteilung unverhältnismäßig oder unzumutbar ist.

¹³ Bei der Festsetzung von Lage und Dauer der Pausen ist die gesetzliche Mitbestimmung des Personalrats zu beachten.

¹⁴ Fußnote 10 gilt entsprechend; hierunter fallen auch nicht im Voraus planbare Programmereignisse.

¹⁵ Bei der Festsetzung einer Arbeitszeit mit verkürzter Ruhezeit zwischen zwei Diensten ist die gesetzliche Mitbestimmung des Personalrats zu beachten.

¹⁶ Fußnote 10 gilt entsprechend.

¹⁷ DW und Personalrat erstellen eine Liste mit Ärzten/innen in Köln und Bonn sowie Berlin, die diese Voraussetzungen erfüllen und fachlich geeignet sind.

¹⁸ Der Begriff „abrechnungsmäßig“ bedeutet, dass Reisezeit als Arbeitszeit i. S. d. TZ 311.1, nicht aber als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes oder der sonstigen Vorschriften dieses Tarifvertrages zur Arbeitszeit gewertet wird. Reisezeit kann auch über zwölf Stunden hinaus als Arbeitszeit berücksichtigt werden, wenn hierdurch Reisekosten (Übernachtungsgeld) eingespart werden.

¹⁹ Den betroffenen Arbeitnehmern/innen muss Gelegenheit gegeben werden, ihre Wünsche und Vorstellungen zur Dienstplangestaltung vor Aufstellung des Dienstplans einzubringen. Die DW genügt dem, wenn im Planungsablauf dazu hinreichend Gelegenheit besteht; eine Befragung der einzelnen Mitarbeiter ist dazu nicht erforderlich.

²⁰ ZbV-Dienste sind möglichst gleichmäßig auf alle Arbeitnehmer/innen zu verteilen. Sobald ein zbVDienst im Einsatzplan konkretisiert ist, handelt es sich um Arbeitszeit. Wird ein noch nicht konkretisierter zbV-Dienst in der Zeit von 12 Uhr zwei Kalendertage vor dem Einsatztag bis 12 Uhr des Kalendervortages abgesagt, werden 25 Prozent der täglichen Arbeitszeit vergütet.

²¹ Dienststellen im Sinne von TZ 331.1 bis TZ 331.3 sind Dienststellen der DW im Sinne des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

[°] Geändert durch Tarifvertrag vom 16.01.2014 mit Wirkung zum 01.01.2014.

²² Maßnahmen im Sinne von TZ 357.2 sind nur solche, die nach den Beihilfavorschriften anerkannt sind.

²³ Unter "erheblich beeinträchtigt" ist im Regelfalle eine Unterbrechung des Urlaubs zu verstehen.

²⁴ Unter staatsbürgerlichen Pflichten werden solche verstanden, die auf Gesetz oder Verfassung beruhen. Arbeitsbefreiung wird auch zur Wahrnehmung amtlicher Termine gewährt.

²⁵ Unter Zusammenkünften gewerkschaftlicher Art werden hierbei solche Zusammenkünfte verstanden, die von gewerkschaftlichen Organen oder Gliederungen zu gewerkschaftlichen Zwecken veranstaltet werden.

²⁶ Es besteht Einverständnis darüber, dass dem Entgelt die direkt zurechenbaren Kosten und Steuern, die bei der DW in unmittelbarem Zusammenhang mit der Produktionsverwertung ausgelöst werden, gegen zurechnen sind.

²⁷ Als angemessen gelten im Zweifel mindestens die Bedingungen, zu denen der/die Arbeitnehmer/in diese Rechte nachweislich auf einen Dritten übertragen könnte.

²⁸ Die DW wird Anträge auf Bildungsurlaub für Sprachkurse im jeweiligen muttersprachlichen Land genehmigen, wenn es im betrieblichen Interesse liegt.

²⁹ Die Möglichkeit einer Änderungskündigung, die für den Fall in Betracht kommt, dass ein/e Arbeitnehmer/in auf Dauer unter dem Wert seiner/ihrer im Vertrag festgelegten Tätigkeit beschäftigt wird, soll durch TZ 512.1 Satz 2 nicht ausgeschlossen werden.

³⁰ Die DW zahlt Grundvergütung, Familienzuschlag und Versorgungsleistungen am 15. eines jeden Monats. Fällt der 15. auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag oder auf einen Samstag, so ist der letzte vorangegangene Werktag, der kein Samstag oder gesetzlicher Feiertag ist, der Tag der Gehaltszahlung.

³¹ Die Stufe 8 der Vergütungsgruppe II gilt erst ab dem 1. Oktober 2011 als Fakultativstufe.

³² Das Verfahren nach TZ 514.14 muss mit dem/der betroffenen Arbeitnehmer/in vertraglich vereinbart werden. Diese Regelung gilt sinngemäß auch dann, wenn über die Anrechnungsmöglichkeiten nach TZ 513.22 hinausgegangen wird.

³³ Als Vertretung im Sinne TZ 516.1 bis TZ 516.5 ist auch die kommissarische Beauftragung zur Wahrnehmung der Funktion eines ausgeschiedenen oder verstorbenen Stelleninhabers zu verstehen.

*Im DW-Handbuch unter ONr. 5.3.4 abgedruckt.

*Die jeweils gültige Tarifvereinbarung zur Gewährung von Familienzuschlag ist im DW-Handbuch unter ONr. 5.3.3 abgedruckt.

³⁴ Diese Regelung hindert nicht die Festlegung einer laufenden Zulage für einen im Voraus bestimmten Zeitraum, bei der es dann eines Widerrufs nicht bedarf. Ist der Zeitraum nicht von vorneherein bestimmt, so entfallen sie, ohne dass es eines Widerrufs bedarf, beim Aufrücken in eine höhere Steigerungsstufe oder Vergütungsgruppe zum gleichen Zeitpunkt und in dem Umfang, in dem sich das Grundgehalt durch das Aufrücken erhöht. Im Übrigen können sie jederzeit mit Wirkung zum Monatsschluss widerrufen werden. Monatliche Leistungszulagen sollen nicht höher sein als der Steigerungsbetrag der Vergütungsgruppe, in welcher der/die Arbeitnehmer/in sich befindet.

³⁵ Der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit neben der vertraglich vereinbarten steht es gleich, wenn die höherwertige Tätigkeit anstelle der vertraglich vereinbarten ausgeübt wird und die erste zur zweiten inhaltlich in einem unmittelbaren Zusammenhang steht. Die Funktionszulage ist in Höhe eines Steigerungsbetrages der Vergütungsgruppe zu zahlen, der nach den Tätigkeitsmerkmalen des Vergütungstarifs die übertragene Aufgabe angehört, höchstens jedoch des Steigerungsbetrages der VG I. Wird die höherwertige Funktion in beachtlichem Umfang, aber nicht überwiegend wahrgenommen, so beträgt sie 50 % dieses Satzes. Arbeitnehmer/innen, die zu Relaisstationen abgeordnet werden, können bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten befristet höhergruppiert werden.

³⁶ Die Bestimmungen der Reisekostenordnung sollen den Regelungen des öffentlichen Dienstes entsprechen.

³⁷ Die Ansprüche auf Krankenbezüge für Arbeitnehmer/innen, die bereits vor dem 1. Januar 2007 bei der DW fest angestellt waren, richten sich nach TZ 910 ff.

⁺ Die Dienstvereinbarung über die Gewährung von Beihilfen an Mitarbeiter der Deutschen Welle vom 01.10.1985 in ihrer jeweils gültigen Fassung ist im DW-Handbuch unter ONr. 5.1.11 abgedruckt.

⁺⁺ Im DW-Handbuch unter ONr. 5.8.1. bzw. 5.8.5 abgedruckt.

³⁸ *Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass für die Betriebszugehörigkeit im Sinne der Tarifziffern 722.1 bis 722.8 nur die Zeiten berücksichtigt werden, auf die der Manteltarifvertrag der Deutschen Welle Anwendung findet.*

³⁹ Die Höhe der Jubiläumswendung für Arbeitnehmer/innen, deren 25-jährige Betriebszugehörigkeit vor dem 31. Dezember 2023 bzw. deren 40-jährige Betriebszugehörigkeit vor dem 31. Dezember 2014 eintritt, richtet sich nach TZ 920 ff. Die Regelungen zum Sonderurlaub gelten auch für diesen Personenkreis.

^{*} Im DW-Handbuch unter ONr. 5.1.4 abgedruckt.

⁴⁰ Soweit die ordentliche Unkündbarkeit nach der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung der TZ 253.11 bis zum 30. Juni 2008 eingetreten ist (40. Lebensjahr und 10 Jahre Betriebszugehörigkeit), bleibt diese erhalten. Dies gilt nicht für eine Änderungskündigung unter Erhaltung der Vergütungsgruppe und eines gleichwertigen Arbeitsplatzes.

[⊕] siehe Tarifvertrag zur Änderung der Altersversorgung in Umsetzung des Grundlagen-Tarifvertrages vom 16. Juni 2003.

[°] TZ 880 und 881 sind durch Tarifvertrag vom 16.01.2014 mit Wirkung zum 31.12.2013 entfallen.