

Tarifvertrag über befristete Arbeitsverhältnisse bei der Deutschen Welle

vom 17. Juni 2009

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 folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1

(1) Befristete Arbeitsverhältnisse bei der DW können nur abgeschlossen werden, soweit dafür ein sachlicher Grund vorliegt¹. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor,

1. wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmers/in nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender betrieblicher Bedarf kann sich auch daraus ergeben, dass ein/e Arbeitnehmer/in im Rahmen einer nach den Regelungen des Deutsche-Welle-Gesetzes (DWG) beschlossenen Aufgabenplanung der Deutschen Welle zur Erreichung der dort definierten befristeten Vorhaben und Zielsetzungen für den Zeitraum der Aufgabenplanung tätig wird,
2. wenn der/die Arbeitnehmer/in zur Vertretung eines/einer anderen Arbeitnehmers/in beschäftigt wird,
3. wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt. Die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Befristung insbesondere,
 - a) wenn der/die Arbeitnehmer/in programmgestaltend für die Deutsche Welle tätig wird und ein programmliches Abwechslungsbedürfnis besteht,

¹ Protokollnotiz: Die Tarifpartner sind sich darüber einig, dass durch die Vorschrift des § 1 die Regelungen des § 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ausgefüllt werden.

- b) wenn der/die Arbeitnehmer/in die spezifische Tätigkeit eines/r Redakteurs/in oder eine Tätigkeit als Sprecher/in und/oder Übersetzer/in in einer Fremdsprachenredaktion ausübt und die Befristung erforderlich ist, um sicherzustellen,
 - aa) dass das Programm die aktuellen politischen, kulturellen und wirtschaftlichen Verhältnisse sowie den aktuellen Wortschatz und die aktuelle Akzentuierung der Sprache im Sendegebiet widerspiegelt
 - oder
 - bb) dass das Programm an die aktuellen politischen, kulturellen und wirtschaftlichen Bedürfnisse des Zielgebiets angepasst werden kann.
 - c) wenn ein/e Hochschullehrer/in oder wissenschaftliches sowie nichtwissenschaftliches Personal unmittelbar im Lehr- und Forschungsbereich beschäftigt wird,
 - d) wenn aufgrund der Tätigkeit eine besondere Vertrauensstellung zwischen dem/der Arbeitnehmer/in und der Person des/der Intendanten/in oder eines/einer Direktors/in besteht und die Dauer des Arbeitsvertrages aus diesem Grunde an den Dienstvertrag des/der Intendanten/in oder einer der Direktoren/innen geknüpft wird,
4. wenn ein/e Arbeitnehmer/in von einer anderen Rundfunkanstalt, einem ARD/ZDF-Gemeinschaftsunternehmen, einem sonstigen in- oder ausländischen Medienunternehmen oder einer anderen Institution für eine zeitlich begrenzte Tätigkeit bei der DW beurlaubt oder freigestellt worden ist,
 5. wenn in der Person des/der Arbeitnehmers/in liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
 6. wenn die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht,
 7. wenn der/die Arbeitnehmer/in aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind,
 8. wenn die Befristung zur Erprobung erfolgt und wegen der Eigenart der Tätigkeit (z. B. bei programmgestaltenden Arbeitnehmern/innen) oder aus in der Person des/der Arbeitnehmers/in liegenden Gründen (z. B. mangelnde Qualifikation bei Einstellung) eine längere Probezeit als 6 Monate erforderlich ist,
 9. wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des/der Arbeitnehmers/in in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern oder wenn einem bereits ausgebildeten, im Medienbereich Berufstätigen die Möglichkeit gegeben werden soll, die Deutsche Welle zur beruflichen Fortbildung von innen her kennen zu lernen oder zur Vermittlung spezieller technischer bzw. produktionstechnischer Fertigkeiten auch nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Der befristete Arbeitsvertrag soll in diesen Fällen mit einem konkreten Ausbildungsplan verbunden werden,
 10. wenn der/die Arbeitnehmer/in auf einer Planstelle eingestellt wird, die nur befristet eingerichtet ist für die Dauer der befristeten Einrichtung der Planstelle,

11. bei Einstellung und beabsichtigter Übertragung einer Führungsposition. Führungspositionen sind die oberhalb der Vergütungsgruppe III des Vergütungstarifvertrages der DW zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(2) Höchstdauer der Befristung

1. Ein befristeter Arbeitsvertrag soll in den Fällen des § 1 Abs. 1 Nr. 1 – 7 jeweils nur bis zur Dauer von maximal 5 Jahren abgeschlossen werden.
 2. In den Fällen des § 1 Abs. 1 Nr. 8 soll ein befristeter Arbeitsvertrag nur bis zu einer Gesamtdauer von maximal 1 Jahr, wenn der Arbeitsvertrag mit einem konkreten Fortbildungsplan verbunden wird, bis zu einer Gesamtdauer von maximal 2 Jahren abgeschlossen werden.
 3. In den Fällen des § 1 Abs. 1 Nr. 9 soll ein befristeter Arbeitsvertrag nur bis zu einer Gesamtdauer von maximal 3 Jahren abgeschlossen werden.
 4. In den Fällen des § 1 Abs. 1 Nr. 11 darf ein befristeter Arbeitsvertrag nur bis zu einer Höchstdauer von 4 Jahren abgeschlossen werden. Bei der Übertragung einer Führungsposition oberhalb der Vergütungsgruppe III ist bis zu einer Höchstdauer von 8 Jahren eine höchstens einmalige Verlängerung wegen dieses Befristungsgrundes zulässig. Bei der Übertragung einer Führungsposition oberhalb der Vergütungsgruppe II ist bis zu einer Höchstdauer von 12 Jahren eine höchstens zweimalige Verlängerung wegen dieses Befristungsgrundes möglich.
 5. Hinsichtlich der Gesamtanzahl und –dauer von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen besteht keine zeitliche Beschränkung, wenn die entsprechenden Voraussetzungen für die erneute Befristung eines Arbeitsvertrages nach diesem Tarifvertrag vorliegen.
- (3) Soweit befristete Arbeitsverhältnisse nach anderen Gesetzen als dem Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich sind (z. B. BEEG, Pflegezeitgesetz etc.) ist der Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse auch nach diesen Regelungen möglich.

§ 2

- (1) Die Befristungsdauer ist im Arbeitsvertrag anzugeben. Steht bei Abschluss eines zweckbefristeten Arbeitsvertrages die Dauer nicht fest, so ist eine Mindestdauer anzugeben.
- (2) Bei einer befristeten Beschäftigung, die mindestens 5 zusammenhängende Jahre² bestanden hat, wird die DW dem/der Arbeitnehmer/in spätestens 3 Monate vor Ablauf eines Fristvertrages schriftlich mitteilen, ob eine weitere Beschäftigung angeboten wird oder nicht. Kommt die DW dieser Verpflichtung nicht fristgemäß nach und wird kein neuer befristeter Arbeitsvertrag oder eine Festanstellung angeboten, endet das Arbeitsverhältnis trotzdem zum vereinbarten Zeitpunkt. Der/die Arbeitnehmer/in erhält dann allerdings eine Abfindung, die ihrer/seiner Grundvergütung für die Zeit der Fristversäumnis entspricht.
- (3) Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis, das mindestens 5 zusammenhängende Jahre bestanden hat, nicht verlängert, hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf ein Beratungsgespräch mit einem/r Mitarbeiter/in der Personalabteilung. In diesem Gespräch

² Bei der Berechnung von „zusammenhängenden Jahren“ in einem befristeten Arbeitsverhältnis nach diesem Tarifvertrag werden Unterbrechungen von bis zu 3 Monaten nicht berücksichtigt.

sollen mit dem/der Arbeitnehmer/in die Möglichkeiten eventueller künftiger freier Mitarbeit für die Deutsche Welle und die Möglichkeiten einer Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt des/der Arbeitnehmers/in erörtert werden. Diesbezüglich kann bis zum Ablauf des Fristvertrages auch die Teilnahme des/der Arbeitnehmers/in an betrieblichen Fortbildungsangeboten der DW in Betracht kommen.

- (4) Bewirbt sich ein/e befristet beschäftigte/r Arbeitnehmer/in auf seine/ihre im Betrieb ausgeschriebene Stelle, ist er/sie bei gleicher Eignung und Qualifikation vorrangig vor externen Bewerbern/innen zu berücksichtigen. Maßgeblich ist die Stelle, die der/die Arbeitnehmer/in zum Zeitpunkt der Bewerbung im Betrieb inne hat.
- (5) Die Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages hindert nicht den Abschluss eines befristeten Honorarrahmenvertrages nach dem Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen bei der Deutschen Welle vom 6. Februar 2002 oder eine sonstige freie Mitarbeit außerhalb eines Honorarrahmenvertrages. Das dadurch begründete neue Beschäftigungsverhältnis löst in diesen Fällen das frühere befristete Arbeitsverhältnis ab.

§ 3

- (1) Die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens 12 Monate beträgt. Die Kündigungsfristen der TZ 801.1 und TZ 802.2 des Manteltarifvertrages der DW vom 6. Dezember 1979 in seiner aktuellen Fassung gelten entsprechend.
- (2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bleibt von dieser Vorschrift unberührt.

§ 4

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. Oktober 2009 in Kraft.
- (2) Er kann von beiden Seiten mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2014, gekündigt werden.

Intendant der Deutschen Welle

Ver.di
DJV
VRFF