



TV NEUREGELUNG DER ARBEITSZEIT

Tarifvertrag über die Neuregelung der Arbeitszeit beim ZDF

Zwischen

**der IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,
dem Deutschen Journalisten-Verband,
der Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden**

und dem

**Zweiten Deutschen Fernsehen,
Anstalt des öffentlichen Rechts
(ZDF)**

vom 01.07.1999

Präambel

Die Neuregelung der Arbeitszeit dient der Flexibilisierung der Dispositionsmöglichkeiten im Interesse wirtschaftlicher Produktionsergebnisse zur Erhaltung und Wahrung der Konkurrenzfähigkeit der Bereiche gegenüber externen Marktanbietern und trägt hierdurch zur Arbeitsplatzsicherung bei. Einhergehend hiermit soll besonderen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch angemessene Ausgleichsregelungen und durch planbare Freizeit Rechnung getragen werden.

Im Rahmen einer zweijährigen Übergangsphase werden die Folgen der Arbeitszeitflexibilisierung im Vergleich zu den bisher geltenden Regelungen - insbesondere mit Blick auf die wirtschaftlichen Auswirkungen - fortlaufend analysiert und aufgrund dieser Ergebnisse Bonifikationsgewichtungen erarbeitet.

Die Tarifpartner stimmen darin überein, daß es unbeschadet des Inkrafttretens der tariflichen Eckpunkte und Regelungen vor Wirksamwerden der neuen Arbeitszeitregelungen einer entsprechenden Abstimmung über eine sukzessive Implementierung der Regelungen und der Bonifikationen sowie der Bestandschutzsegmente bedarf. Unabhängig davon sind die Zeitkonten bereits in Kraft zu setzen, mit der Maßgabe einer verantwortlichen Analyse und eines verantwortungsvollen Ausgleichs während des Bestandschutzes. Die Tarifpartner sind sich einig, daß hinsichtlich des Abschlusses der Implementierung die Zweijahresregelung der Ziffer 13.1 zu berücksichtigen ist.

1. Persönlicher Geltungsbereich

Die nachfolgenden Arbeitszeitregelungen finden grundsätzlich auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des MTV Anwendung.

2. Arbeitszeit

- 2.1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen (derzeit) 38,5 Stunden.

Weicht die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit von der regelmäßigen Arbeitszeit ab, gelten die nachfolgenden Arbeitszeitbestimmungen jeweils anteilig, soweit der Teilzeittarifvertrag, der Altersteilzeittarifvertrag oder eine sonstige die Arbeitszeit betreffende Tarifregelung keine Sonderbestimmung vorsehen.

- 2.2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird wie folgt umgesetzt:

- a) Im regelmäßigen Dienst wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (**Ziff. 2.1**) auf Montag bis Freitag verteilt, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe¹ eine andere Verteilung erfordern.
- b) Die Möglichkeit zur Einführung und Umsetzung gleitender Arbeitszeit wird durch Dienstvereinbarung geregelt.
- c) In dispositionsgesteuerten Bereichen orientiert sich die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit an den betrieblichen, insbesondere den produktionsellen Belangen und den Mitarbeiterinteressen an planbarer Freizeit. Dabei soll die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit während des jeweiligen 2 monatigen Abrechnungszeitraumes im Durchschnitt eingehalten werden.

- 2.3. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vermindert sich für jeden am ständigen Dienort

¹ siehe Anlage

geltenden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Montag bis Freitag fällt, um die an diesem Tag entfallende Arbeitszeit.

- 2.4. Innerhalb des Abrechnungszeitraumes ist die Fünftagewoche grundsätzlich einzuhalten. Soweit dies nicht umsetzbar ist, kann zum Ausgleich der Fünftagewoche auch der darauf folgende Abrechnungszeitraum miteinbezogen werden.

3. Dispositionsrahmen

- 3.1. Ein Dienst im Sinne von **Ziffer 4** beträgt mindestens fünf Stunden und höchstens 10 Stunden. Ein Dispositionszeitraum kann maximal 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen (Arbeitsblock). Pro Kalendertag darf grundsätzlich nur ein Dienst disponiert werden; ein datumsüberschreitender Dienst bleibt hiervon unberührt.

Ein Arbeitsblock im Sinne von Satz 2 beginnt jeweils mit dem ersten Arbeitstag nach einem dienstfreien Tag im Sinne von **Ziffer 8.1.4**, einer Arbeitsunfähigkeit etc. Bei der Disposition eines solchen Arbeitsblockes ist grundsätzlich folgendes zu beachten:

- a) Im Anschluß an einen Arbeitsblock von 10 aufeinanderfolgenden Tagen ist Freizeit von mindestens zwei Tagen zu gewähren.
 - b) Bei einer Disposition von 10-Tageblöcken in Folge erhöht sich diese Freizeitgewährung auf jeweils drei Tage. Ergibt sich aus unvorhersehbaren dringenden betrieblichen Gründen die Verlängerung eines disponierten 10-Tageblockes, so ist dies mit dem Einverständnis des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin möglich. In diesem Falle ist spätestens nach dem 14. Arbeitstag die entsprechende Ersatzfreizeit vorzusehen.
- 3.2. Innerhalb eines 10-Tage-Zeitfensters darf eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter für max. 4 Tage über neun Stunden hinaus disponiert werden. Das Zeitfenster beginnt jeweils mit dem ersten Tag, der eine Arbeitszeit von mehr als neun Stunden beinhaltet. Von diesem Tag aus ist in einer Vor- und Rückwärtsbetrachtung die Einhaltung dieser Obergrenze zu gewährleisten. Nach mindestens vier zusammenhängenden freien Tagen findet eine Rückwärtsbetrachtung nicht mehr statt.
- 3.3. Bei der Ausschöpfung des Dispositionsrahmens sind extreme Belastungen durch Tätigkeiten in einzelnen Bereichen zu berücksichtigen.
- 3.4. Fällt Arbeitszeit und Reisezeit am selben Tag an, dürfen nicht mehr als 14 Stunden disponiert werden; die tatsächliche Inanspruchnahme von Arbeitsleistung darf dabei 10 Stunden nicht überschreiten; **Ziffer 3.2** gilt entsprechend.
- 3.5. Bei Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang (mindestens 30 % der Gesamtzeit) kann die tägliche Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen über 10 Stunden hinaus verlängert werden.
- 3.6. Unterbrechungszeiten, die über die gesetzlichen Ruhepausen hinausgehen, werden wie Arbeitsbereitschaft behandelt. Für abrechnungsmäßig als Arbeitszeit betrachtete Unterbrechungszeiten werden keine Zeitzuschläge (Nacht-, Samstags-, Sonn- oder Feiertagszuschläge) und keine Bonifikationen (**Ziffer 9**) geleistet.
- 3.7. Ausnahmen **unter Beachtung der** Grundsätze der **Ziffer 3.3** regelt **Ziffer 12**; hiervon ist die Dispositionsuntergrenze von 5 Stunden ausgenommen.

4. Disponierte Dienste

- 4.1. Die disponierenden Bereiche erstellen, orientiert an den Planungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten, Schicht-, Dienst- oder Rahmenpläne, aus denen die Mitarbeiter/innen ihre Dienstenteilung entnehmen können. Die Zuordnung von Bereichen und Mitarbeiterfunktionen zu den Planarten erfolgt in Abstimmung mit dem jeweils zuständigen Personalrat. Zu unterscheiden sind:
- Schichtpläne, die Beginn und Endzeiten des Dienstes in den verschiedenen Schichten ausweisen mit einer Laufzeit von mindestens 14 Tagen,
 - Dienstpläne, die Beginn und Endzeiten des Dienstes ausweisen und eine Laufzeit von regelmäßig 7 Tagen umfassen,
 - Rahmenpläne, die in dem Zeitraum vom 14. Tag bis zum dritten Tag vor dem Einsatztag zumindest tageweise Dienst oder keinen Dienst ausweisen. Die Konkretisierung erfolgt spätestens innerhalb der zwei Tage vor dem Ereignis zumindest auf die Darstellung von Innen- und Außendienst sowie Dienst am Vor- bzw. Nachmittag bzw. in der Nacht. Erfolgt keine Konkretisierung, gilt am Einsatztag die am Dienort geltende regelmäßige Arbeitszeitlage.

Die Bekanntgabefrist der Pläne beträgt mindestens 14 Tage vor Beginn der Laufzeit.

- 4.2. Bei der Erstellung der Pläne werden die Wünsche der Mitarbeiter/innen nach planbarer Freizeit berücksichtigt, sofern dies die betrieblichen Belange zulassen.

Persönliche Dispositionswünsche müssen von dem/der Mitarbeiter/in möglichst frühzeitig angemeldet werden.

- 4.3. Im Falle anzurechnender Fehlzeiten ist die disponierte Arbeitszeit, ansonsten die durchschnittliche tägliche arbeitsvertragliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.
- 4.4. Planänderungen sind aus aktuellen, programmlichen, produktionellen oder sonstigen dringenden betrieblichen Gründen möglich. Erfolgen sie während eines 13 tägigen Zeitraumes bezogen auf den jeweiligen Einsatztag, oder am Einsatztag selbst, findet **Ziffer 9** Anwendung. Planänderungen sind rechtzeitig mitzuteilen. Dabei ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gelegenheit zu geben, ihre Belange einzubringen.

Verlängerungen der Arbeitszeit, die sich aus aktuellen Gründen am Einsatztag ergeben, haben eine Bonifikation gem. **Ziffer 9** zur Folge. Bewirken Dispositionsänderungen am Einsatztag mehrere Bonifikationen, gilt der höchste Bonuswert; eine Kumulation der Bonifikationen findet nicht statt.

- 4.5. Verkürzter Dienst

Im Falle einer Verkürzung der Arbeitszeit am Einsatztag bei ansonsten gleicher Dienstlage gilt die ursprünglich disponierte Arbeitszeit als geleistet. Ein Anspruch auf eine Bonifikation und/oder Zuschläge kann nur für den tatsächlich geleisteten Arbeits- zeitanteil entstehen.

5. Mehrarbeit

- 5.1. Arbeitszeit, die über die disponierte bzw. regelmäßige Arbeitszeit hinaus angeordnet wird, ist - wenn keine betrieblichen oder zwingenden persönlichen Gründe entgegenstehen - innerhalb des laufenden Abrechnungszeitraumes (2 Kalendermonate) auszugleichen.

Mehrarbeit ist die Zeit, die sich am Ende des jeweiligen 2 monatigen Abrechnungszeitraumes durch Gegenüberstellung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zuzüglich aller

anrechenbaren Stunden (= IST) mit den sich im gleichen Zeitraum ergebenden regelmäßigen Arbeitsstunden (= SOLL) ergibt.

- 5.2. Minderstunden bzw. Mindertage, die sich am Ende des Abrechnungszeitraumes ergeben, sind im auf den Abrechnungszeitraum folgenden Monat mit sich dort ergebenden Mehrarbeitsstunden bzw. freien Tagen zu verrechnen. Ist dies nicht möglich, werden sie am Ende dieses Monats annulliert.
- 5.3. Mehrarbeit, die sich unter Berücksichtigung der **Ziffer 5.2** am Ende des Abrechnungszeitraumes ergibt, ist nach Maßgabe der **Ziffer 8** auszugleichen.

6. Wochenenddienste

- 6.1. Arbeit an einem Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag löst jeweils den Anspruch auf einen dienstfreien Tag aus.

Für einen datumsüberschreitenden Dienst, dessen Beginn und Ende jeweils auf einen Wochenend- oder Feiertag fällt, ergibt sich nur ein dienstfreier Tag, wenn das Dienstende spätestens um 2.00 Uhr liegt.

Endet eine am Vortage begonnene Arbeitszeit lediglich an einem dieser Tage und beträgt der darauf entfallende Zeitanteil weniger als zwei Stunden, besteht kein Anspruch auf einen dienstfreien Tag.

- 6.2. Die Aufeinanderfolge von Wochenenddiensten darf grundsätzlich die Anzahl von zwei Wochenenden nicht überschreiten.

In Einzel-/Ausnahmefällen kann eine Beschäftigung an mehr als zwei aufeinanderfolgenden Wochenenden bei Dienstreisen im Sinne der **Ziffer 11.2** und/oder aus dringenden oder zwingenden betrieblichen Gründen erfolgen.

Soll aus besonderen programmlichen Erfordernissen z.B. für bestimmte Sendeformen oder Großereignisse eine generelle Ausnahmeregelung vorgesehen werden, findet **Ziffer 12** Anwendung.

Ersatzruhetage für ein zusammenhängend disponiertes Wochenende sind nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewährleisten.

- 6.3. Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen ist innerhalb des laufenden Abrechnungszeitraumes bzw. grundsätzlich bis zur 1. Hälfte des darauffolgenden viermonatigen Ausgleichszeitraumes, bei dringenden betrieblichen Gründen bis zum Ende des viermonatigen Ausgleichszeitraumes nach Maßgabe der **Ziffer 8.1.1** in Freizeit auszugleichen. Eine finanzielle Abgeltung findet nicht statt.

Der Ausgleich für geleistete Samstagsarbeit ist innerhalb des Abrechnungszeitraumes und des darauffolgenden viermonatigen Ausgleichs- zeitraumes nach Maßgabe der **Ziffer 8.1.1 b)** zu gewährleisten.

7. Nachtarbeit

- 7.1. Nachtarbeit im Sinne dieses Tarifvertrages fällt an in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 07.00 Uhr; dabei liegt die extreme Nachtarbeit zwischen 01.00 Uhr und 06.00 Uhr. Die gesetzlichen Folgen der Nachtarbeit gelten ausschließlich für den gesetzlich vorgesehenen Zeitrahmen.
- 7.2. Fallen mehr als 2 Stunden der Arbeitszeit in den Zeitraum der extremen Nachtarbeit, dürfen die Mitarbeiter/innen nur an maximal 5 aufeinanderfolgenden Tagen hierfür eingesetzt werden. Ausnahmen **unter Beachtung der Grundsätze der Ziffer 7.4** regelt **Ziffer 12**.
- 7.3. Die tariflichen Folgen der Nachtarbeit zum Ausgleich der hierdurch bewirkten Erschwernisse nach Maßgabe der **Ziffer 9** setzen voraus, daß mindestens 2 Stunden der Arbeitszeit in den Zeitrahmen nach Satz 1 fallen.
- 7.4. Bei der Disposition aufeinanderfolgender Nachtdienste sind extreme Belastungen durch Tätigkeiten in einzelnen Bereichen zu berücksichtigen.
- 7.5. Mitarbeiter/innen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, sollen auf eigenen Wunsch nicht mehr als an drei aufeinanderfolgenden Tagen länger als zwei Stunden während der extremen Nachtarbeit eingesetzt werden.

8. Definitionen, Zeitkonten und Ausgleichsansprüche

- 8.1. Die im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit erworbenen Ausgleichsansprüche sind vorrangig in Freizeit abzugelten.

Die nachfolgenden Ausgleichsregelungen gelten nicht für Führungskräfte im Sinne der organisationsrechtlichen Gestaltung des ZDF ab der VG 10 und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeit dem Funktionsbild der VG 11 entspricht, soweit sich aus den nachfolgenden Regelungen nichts anderes ergibt. Freizeitansprüche (mit Ausnahme des MTV-Tages und des freien Tages gem. § 14 k MTV) von Mitarbeitern/innen der VG 10 und 11, die ohne in Führungspositionen eingesetzt zu sein im disponierten Dienst tätig sind, können auf Antrag mit besonderer Begründung² in Ausgleichskonten, einschließlich des Langzeitkontos übertragen werden.

8.1.1. Kurzzeitkonto

An den zweimonatigen Abrechnungszeitraum gem. **Ziffer 5.2** schließt sich ein viermonatiger Ausgleichszeitraum an (Kurzzeitkonto).

- a) Die dispositionsmäßige Entscheidung über den Ausgleich der aus dem laufenden Abrechnungszeitraum in das Kurzzeitkonto eingestellten Freizeitansprüche obliegt dem ZDF; dabei sind die Freizeitwünsche der Mitarbeiter/innen zu berücksichtigen.
- b) Freizeitausgleichsansprüche für geleistete Samstagsarbeit gem. **Ziffer 6.3**, die von dem/der Mitarbeiter/in innerhalb des Kurzzeitkontos geltend gemacht werden, können nur aus dringenden betrieblichen Gründen versagt werden. Auf Wunsch der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters kann der Freizeitausgleich nach Ablauf des

² Diese Regelung gilt für Sonderfälle, in denen aus dringenden programmlichen, produktionellen und/oder anderen vergleichbaren dienstlichen Gründen die Freizeitansprüche in dem Kurzzeitkonto und dem Halbjahreskonto nicht ausgeglichen werden konnten. In Abgrenzung zu Ziffer 8.1 können von dieser Ausnahmeregelung bspw. folgende Berufs-/Funktionsgruppen erfaßt werden: Schlußredakteure, Produktionsleiter, Erster Kameramann, Produktionsingenieur.

Abrechnungszeitraumes und des nachfolgenden viermonatigen Ausgleichszeitraumes in das Langzeitkonto übertragen oder nach Maßgabe der **Ziffer 8.2 c)** abgegolten werden.

8.1.2. Halbjahreskonto

An das viermonatige Kurzzeitkonto schließt sich ein halbjähriger Ausgleichszeitraum (Halbjahreskonto) an.

Die in das Halbjahreskonto übertragenen Freizeitansprüche sind auf Antrag des/der Mitarbeiters/in jederzeit zu gewähren, soweit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Freizeitansprüche aus Mehrarbeit, die sich am Ende des Abrechnungszeitraumes im Rahmen des Soll/Ist-Vergleiches unter Berücksichtigung der Sonderregelung für den Ausgleich von Wochenend- und Feiertagsarbeit (vgl. **Ziffer. 6**) ergeben und die nicht innerhalb des folgenden viermonatigen Ausgleichszeitraumes (Kurzzeitkonto) in Freizeit abgegolten sind, können in ein Halbjahreskonto übertragen werden. Erfolgt bis zum Ablauf dieses Kontos kein Ausgleich, besteht - nach Maßgabe der folgenden Regelungen - die Möglichkeit zur Übertragung des Freizeitanspruchs in das Langzeitkonto.

8.1.3. Langzeitkonto

An das Halbjahreskonto schließt sich ein Langzeitkonto an. Das Langzeitkonto wird in Zeiteinheiten geführt; Ansprüche hieraus sind grundsätzlich in Freizeit abzugelten.

a) Definition

Der Anteil der Ausgleichsansprüche, der innerhalb des Abrechnungszeitraumes, des Kurzzeitkontos und des Halbjahreskontos nicht abgegolten werden kann, ist nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen in das Langzeitkonto übertragbar.

Das Langzeitkonto wird auf einen Umfang von 3 Jahren festgelegt. Von diesen drei Jahren³ können bis zu zwei Jahre als Übergang in den Ruhestand verwendet werden.

Den Mitarbeiterinteressen an der Inanspruchnahme von Freizeitansprüchen aus dem Langzeitkonto kommt eine besondere Qualität zu. In der Qualität sind diese Ansprüche den Urlaubsansprüchen nach Maßgabe der Konkretisierung unter **Ziffer 8.1.3 d, aa)** ähnlich.

Die Mitarbeiter/innen können über die im Langzeitkonto angesammelten Freizeitguthaben unter Beachtung dienstlicher Belange frei verfügen. Auf Wunsch ist nach Maßgabe der folgenden Regelungen die Inanspruchnahme von bezahlter Freizeit aus dem Langzeitkonto auch über einen zusammenhängenden längeren Zeitraum möglich. Der/die Mitarbeiter/in kann sich zum Ausgleich dieser Freizeitansprüche auch für eine Freistellung vom Dienst bei Fortzahlung des Gehaltes als Übergang in den Ruhestand entscheiden. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Regelungen unter **Ziffer 8.1.3 d)** verwiesen.

b) Entstehung des Langzeitkontos

aa) Ausgleichsansprüche aus geleisteter Mehrarbeit, die bis zum Ablauf des

³ es bedarf noch der Konkretisierung des Jahreszeitraumes, z.B. Sollarbeitszeit im Sinne der Jahresarbeitszeit abzüglich der Wochenenden

Halbjahreskontos nicht in Freizeit und nicht finanziell abgegolten sind, werden nach Maßgabe der folgenden Regelungen in das Langzeitkonto eingestellt.

bb) Neben den Ausgleichsansprüchen nach aa), können - nach Maßgabe der folgenden Regelungen - weitere Ansprüche als Freizeitguthaben in das Langzeitkonto eingestellt werden, wie

- Zuschläge (Mehrarbeits- und Zeitzuschläge); der Antrag des/der Mitarbeiters/in auf Übertragung der Zuschläge als Freizeitkontingent in das Langzeitkonto ist am Ende des Abrechnungszeitraumes zu stellen.
- Bonifikationen, nach Maßgabe der **Ziffer 9**, soweit dies nicht gem. Ziff. 8.1.3 c) ausgeschlossen ist. MTV-Tag,
- Freier Tag gem. § 14 k MTV,
- Ausgleich für Samstagsarbeit (**Ziffer 6.3**).
Um die Gesundheitsbelastungen und die Belastungen für das private Umfeld in Grenzen zu halten, bedarf es der Festlegung einer Obergrenze für die Einstellung von Freizeitansprüchen aus geleisteter Samstagsarbeit in das Langzeitkonto.

Aus Gründen des Gesundheitsschutzes wird diese Obergrenze zunächst auf 20 Tage pro Jahr angesetzt. Die endgültige Anzahl wird nach Ablauf des Bestandschutzzeitraumes gem. **Ziffer 13** von den Tarifpartnern unter Berücksichtigung der Empfehlung des Betriebsarztes festgelegt.

c) Freizeitguthaben, die nicht Bestandteil des Langzeitkontos werden

Die folgenden Ausgleichsansprüche können nicht in das Langzeitkonto ein- gestellt werden:

- Ausgleichsansprüche aus Sonn- und Feiertagsarbeit,
- Ausgleichsansprüche für extreme Nachtarbeit oder Bonifikationen, die aus Gesundheitsschutzgründen gewährt werden,
- Freizeitansprüche, die aufgrund des ArbZG in kurzen Zeiträumen ausgeglichen werden müssen,
- in der Regel Ausgleichsansprüche für zusammenhängend geleistete Wochenendarbeit. Auf ausdrücklichen Wunsch der Mitarbeiter/innen kann auch in diesem Fall der Ausgleichsanspruch für die am Samstag geleistete Arbeit in das Langzeitkonto übertragen werden.

d) Abruf von Freizeitansprüchen aus dem Langzeitkonto

cc) Qualität der Freizeitansprüche aus dem Langzeitkonto

Freizeitansprüche, die in das Langzeitkonto eingestellt sind, haben eine urlaubsähnliche Qualität.

Die Dispositionen der Mitarbeiter/-innen über diese Freizeitansprüche unterliegen daher grundsätzlich den gleichen immanenten Grenzen, die auch für die Inanspruchnahme von Urlaub gelten (bspw. Urlaubssperre zur Gewährleistung des Betriebes).

Die Urlaubsansprüche eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin haben Vorrang vor den Freizeitansprüchen aus seinem/ihrem Langzeitkonto.

Beantragt der/die Mitarbeiter/in, die in seinem/ihrem Langzeitkonto angesammelten Freizeitansprüche als Übergang in den Ruhestand zu nutzen, ist dies vom ZDF zu gewährleisten, nach Maßgabe der Ziffer **8.1.3 a)**.

dd) Anmeldungsfristen bzw.- voraussetzungen

Freizeit aus dem Langzeitkonto ist so frühzeitig beim Dienstvorgesetzten bzw. bei der Disposition zu beantragen, daß sie bei der Erstellung der Pläne und/oder Aufgabenzuweisung nach Maßgabe der folgenden Grundsätze entsprechend berücksichtigt werden kann.

Freizeitwünsche, die bereits zum Beginn des Jahres im zeitlichen Zusammenhang mit der Urlaubs-/Jahresplanung angemeldet werden, sind zu gewähren, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Dabei ist ggf. personelle Vorsorge zu treffen.

Freizeitwünsche bis zu einem Monat sind unter Einhaltung einer Frist von mindestens einer Woche vor der Bekanntmachung des jeweiligen Planes anzumelden. Die Inanspruchnahme des Freizeitausgleiches ist in diesem Fall zu gewähren, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Freizeit, die nach dem Ablauf der Anmeldefrist beantragt wird, kann nur dann gewährt werden, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen und/oder keine Bonifikationsfolgen entstehen.

Freizeitwünsche von mehr als einem Monat müssen grundsätzlich in die Jahresplanung einfließen.

Die Beweislast für das Vorliegen zwingender oder dringender betrieblicher Gründe liegt beim ZDF.

Das im Langzeitkonto angesparte Freizeitguthaben ist von dem/der Mitarbeiter/in vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Anspruch zu nehmen und nach Maßgabe der vorstehenden Kriterien zu beantragen und vom ZDF zu gewähren. Der Antrag auf Inanspruchnahme des Langzeitkontos als Übergang in den Ruhestand hat dabei Vorrang.

Eine finanzielle Abgeltung der zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch verbleibenden Freizeitguthaben aus dem Langzeitkonto erfolgt nur, wenn das ZDF dem Antrag auf Freizeitinanspruchnahme nach den vorstehenden Regelungen nicht entspricht.

Verläßt der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin das ZDF auf eigenen Wunsch und ist eine vollständige Abgeltung der Freizeitansprüche bis zu seinem/ihrem Ausscheiden nicht möglich, werden die Ansprüche unter Berücksichtigung der **Ziffer 8.2** - soweit sie durch eine Tätigkeit im Funktionsbild der VG 1 bis VG 8 entstanden sind - im Umfang bis zu zwei Jahren und - soweit sie durch eine Tätigkeit im Funktionsbild der VG 9 bis 11 entstanden sind - bis zu einem Jahr auf Antrag finanziell abgegolten. Von der finanziellen Abgeltung ausgenommen sind die in das Langzeitkonto eingestellten MTV-Tage und der Anspruch nach § 14 k MTV.

ee) Erkrankt ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin während der Inanspruchnahme von Freizeit aus dem Langzeitkonto wird im Regelfall die entsprechende Anzahl an Tagen im Langzeitkonto gutgeschrieben. Dies gilt nicht, sofern Freizeit aus dem Langzeitkonto als

Übergang in den Ruhestand in Anspruch genommen wird. Eine volle Anrechnung erfolgt, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Wird die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten herbeigeführt, erfolgt keine Anrechnung, wenn der/die Mitarbeiter/in sich jeder Verfügung über Schadensersatzansprüche bezogen auf die entgangene Freizeit enthält und den Schadensersatzanspruch an das ZDF abtritt. Dem ZDF sind die Umstände unverzüglich mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt wurde.

- e) Ausgleich in sonstiger Form, insbesondere aus sozialen Gründen
- ff) Verstirbt der/die Mitarbeiter/in vor Eintritt in den Ruhestand, so wird der Geldwert seiner/ihrer im Langzeitkonto angesammelten Ansprüche zu 70 % als einmalige Abfindung an die Witwe/den Witwer und/oder die Waise/n ausbezahlt.
- gg) In besonders gelagerten Einzelfällen, in denen ein Versorgungsanspruch nach den ZDF-Regelungen nicht besteht und besondere soziale Gründe vorliegen, ist die Abfindung nach **lit. e, aa)** auch an Dritte möglich.
- hh) Für den Fall einer unbefristeten Invalidisierung hat der Anspruch aus dem Langzeitkonto Vorrang vor anderen Ansprüchen gegen das ZDF.

8.1.4. Dienstfreie Tage

- a) Dienstfreie Tage sind
 - Wochenend- und Feiertage (**Ziffer 6.3**) sowie Ersatzruhetage zum Ausgleich von Dienst an solchen Tagen,
 - Urlaubstage,
 - freie Tage aus einem Zeitkonto sowie
 - der MTV-Tag.
- b) Ein dienstfreier Tag ist gegeben, wenn die dienstfreie Zeit an diesem Kalendertag nicht nach 2.00 Uhr beginnt oder nicht vor 22.00 Uhr endet.
- c) Werden bis zu sieben aufeinanderfolgende dienstfreie Tage in Anspruch genommen, bemisst sich die dienstfreie Zeit auf je 24 Stunden, zuzüglich einmalig 11 Stunden.
- d) Bei der Inanspruchnahme von mehr als 7 aufeinanderfolgenden dienstfreien Tagen beträgt die dienstfreie Zeit jeweils mind. 24 Stunden.
- e) Nach einer zusammenhängenden dienstfreien Zeit von mehr als sieben Tagen ist ein Dienstbeginn frühestens ab sechs Uhr möglich.
- f) Die vorstehenden Regelungen der **Ziffer 8.1.4** finden bei Inanspruchnahme einer Arbeitsbefreiung nach § 14 MTV sinngemäß Anwendung, mit der Maßgabe, daß sich die dienstfreie Zeit pro Arbeitsbefreiungstag auf mindestens 24 Stunden bemisst und

- aa) in den Fällen des § 14 a - 1. und 2. Alternative -, b, c, d und h MTV⁴ das Dienstende vor der Arbeitsbefreiung nicht nach 01.00 Uhr und der nachfolgende Dienstbeginn nicht vor 06.00 Uhr liegen darf;
- bb) bei Arbeitsbefreiungen nach § 14 a - 3. Alternative -, e, f und g MTV⁵ in besonders begründeten Fällen (z.B. Entfernung) eine zusätzliche dienstfreie Zeit von einmalig 11 Stunden gewährt werden kann.
- g) Aus dringenden betrieblichen Gründen sind folgende Abweichungen möglich:
 - der Zeitrahmen von 11 Stunden kann in den Fällen der lit.c) ab dem 2. Tag sowie in den Fällen der **lit. f, bb)** bis zu 6 Stunden,
 - die 6.00-Uhr-Grenze in den Fällen der **lit. e)** und **f) aa)** um bis zu 3 Stunden unterschritten werden.

Die dabei erfolgte Unterschreitung des Zeitrahmens von 11 Stunden und der Anzahl der Stunden, um die der Dienstbeginn vorverlegt wird, erhalten die Mitarbeiter/innen als Zeitgutschrift im Halbjahreskonto gutgeschrieben. Für die Inanspruchnahme dieser Zeitgutschriften findet **lit. c)** keine Anwendung.

- h) Bei einem mindestens zweiwöchigen Urlaub ist das Wochenende vor dem Urlaub frei, das Wochenende nach dem Urlaub soll ebenfalls dispositionsfrei gehalten werden. Der/die Mitarbeiter/-in kann sich im Einzelfall auch dafür entscheiden, das in jedem Fall dispositionsfreie Wochenende nach dem Urlaub zu erhalten.

In diesem Fall bleibt, sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, das Wochenende davor möglichst dispositionsfrei. Bei einem mindestens einwöchigen Urlaub wird entweder das Wochenende davor oder das Wochenende nach dem Urlaub dispositionsfrei gehalten. Die Bestimmung des freien Wochenendes erfolgt in diesen Fällen durch die/den Mitarbeiter/in in Abstimmung mit der/dem Disponenten/in.

8.2. Finanzieller Ausgleich und Zuschläge

- a) Mitarbeitern/innen, deren Tätigkeit einem Funktionsbild der VG 1 bis VG 8 entspricht, sind die im Kurzzeitkonto angesammelten Ausgleichsansprüche für Mehrarbeit, die am Ende des Viermonatszeitraumes noch verbleiben, auf Wunsch - statt der Übertragung in das Halbjahreskonto und nach Maßgabe des ArbZG sowie der folgenden Regelungen - finanziell ab- zugelten. Dies gilt nicht für Mitarbeiter/innen, die eine Zulage zu einer höheren Vergütungsgruppe als VG 8 nach § 26 Abs. 3 MTV oder § 26 Abs. 2 MTV - wenn die vorübergehende höherwertige Tätigkeit länger als ein Jahr ausgeübt wird - erhalten. Der Antrag ist am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes zu stellen.

Freizeitansprüche, die in das Halbjahreskonto übertragen und während dieses Zeitraumes nicht realisiert wurden, können Mitarbeitern/innen, deren Tätigkeit einem Funktionsbild der VG 1 bis VG 8 entspricht, - statt einer Übertragung in das Langzeitkonto - bis zu jeweils 40 Stunden pro Leistungsmonat finanziell abgegolten werden. Mitarbeitern/innen der VG 9 und der VG 10 mit disponierter Arbeitszeit - ausgenommen Leitungsfunktionen -, können die verbleibenden Ausgleichsansprüche

⁴ Wohnungswechsel bis 100km/Entfernung, Eheschließung des Arbeitnehmers, Einsegnung, Erstkommunion, etc., Eheschließung des Kindes, silberne Hochzeit des Arbeitnehmers, ehrenamtliche staatsbürgl. Pflichten nach Maßgabe der Gesetze

⁵ Wohnungswechsel von mehr als 100km/Entfernung, Niederkunft der Ehefrau, Tod des Ehegatten, der Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kinder, Geschwister

auf Antrag im begründeten Ausnahmefall⁶ und nach Maßgabe des ArbZG und dieses Tarifvertrages nach den folgenden Regelungen am Ende des Halbjahreskontos ganz oder teilweise finanziell abgegolten werden.

- b) Bemessungsgrundlage für die Höhe des Anspruchs ist die Vergütungsgruppe der das Funktionsbild der Tätigkeit des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin zugeordnet ist.

Für sich am Ende eines Abrechnungszeitraumes im Sinne von **Ziffer 5.2** ergebende Mehrarbeitsstunden wird Mitarbeitern/innen, deren Tätigkeit einem Funktionsbild der VG 1 bis VG 8 entspricht, ein Zuschlag gezahlt, der 25% des am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes gültigen Stundensatzes⁷ beträgt.

Im Ausnahmefall kann für regelmäßig anfallende und nicht durch Freizeit ausgleichbare Mehrarbeit mit Mitarbeitern/innen, deren Tätigkeit einem Funktionsbild der VG 1 bis VG 8 entspricht, eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. Mit dieser Pauschale sind alle Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütung, Mehrarbeits- und Zeitzuschläge sowie auf Zeiteausgleich für den jeweils davon betroffenen Zeitraum abgegolten.

Die Mehrarbeitsvergütung bemisst sich nach der Anzahl der abzugeltenden Stunden und der Höhe des am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes gültigen Stundensatzes.⁸

- c) Mitarbeiter/innen, deren Tätigkeit einem Funktionsbild der VG 1 bis VG 8 entspricht können auf Antrag auch einen finanziellen Ausgleich für geleistete Samstagsarbeit (**Ziffer 6.3**) - statt einer Abgeltung in Freizeit - erhalten.

- d) Zeitzuschläge

Es werden folgende Zeitzuschläge gezahlt:

- Für Nachtarbeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr = 25 %
- Für Arbeit an Samstagen = 25 %
- Für Arbeit an Sonntagen = 50 %
- Für Arbeit an folgenden Tagen, sofern diese am ständigen Dienort gesetzliche Feiertage sind:

Neujahr, Heilige Drei Könige, Karfreitag, Ostersonntag, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstsonntag, Pfingstmontag, Fronleichnam, Mariä Himmelfahrt, Tag der Deutschen Einheit, Reformationstag, Allerheiligen, Buß- und Betttag, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag, auch wenn diese Tage auf einen Sonntag fallen, sowie jeweils ab 12.00 Uhr an Heiligabend und Silvester = 100 %

von 1/185 der monatlichen Grundvergütung je Stunde.

Treffen mehrere Zeitzuschläge für eine Arbeitsleistung am gleichen Tage zusammen, so wird

⁶ Dies gilt z.B.: wenn aus dringenden programmlichen und/oder produktionellen Gründen die Inanspruchnahme von Freizeit nicht gewährleistet werden kann, bspw.: Aktualität, Fernsehgarten.

⁷ Der Stundensatz beträgt gem. Vergütungstarifvertrag 2003/2004 1/185 der monatlichen Grundvergütung

⁸ Stundensatz gem. Vergütungstarifvertrag 2003/2004

nur der jeweils höhere Zuschlag gezahlt.

Für Reisezeiten sowie für anrechenbare Zeiten nach **Ziffer 3.6 und 4.5** werden keine Zeitzuschläge gezahlt.

Der Anspruch auf Zahlung von Zeitzuschlägen besteht für Mitarbeiter/innen deren Tätigkeit einem Funktionsbild der VG 1 bis VG 8 entspricht.

Ein Anspruch auf Nachtarbeits- und Sonntagszuschläge entsteht nicht, wenn für den gleichen Zeitraum Schichtzulage gezahlt wurde.

9. Bonusregelung

- 9.1. Zum Ausgleich von Belastungen/Erschwernissen, die sich im Rahmen dispositionsgesteuerter Arbeit unter den Aspekten des Gesundheitsschutzes, des sozialen Umfeldes und der eingeschränkten Planbarkeit der Freizeit durch kurzfristige Dispositionsänderungen ergeben, werden Bonifikationen gewährt.

Dies gilt nach Maßgabe einer noch im einzelnen vorzunehmenden Gewichtung für folgende Belastungen/Erschwernisse:

- Nachtarbeitstunden zwischen 22.00 und 01.00 Uhr und 06.00 und 07.00 Uhr gem. **Ziffer 7**,
- geleistete Stunden während der extremen Nachtarbeit zwischen 01.00 und 06.00 Uhr gem. **Ziffer 7**,
- aufeinanderfolgende Nachtdienste gem. **Ziffer 7**,
- Anzahl aufeinanderfolgender Arbeitstage,
- Anzahl von Arbeitstagen, mit mehr als 9 Stunden Arbeitszeit,
- Schichtrotationswechsel mit überwiegend vorgezogenen Schichtbeginnzeiten,
- Wochenendarbeit,
- Anzahl nicht freier Abendstunden,
- Anzahl zusammenhängender Außendiensttage/Übernachtungen,
- Übersichtlichkeit der Pläne,
- Dispositionsänderungen nach **Ziffer 4.4**, entsprechend der Tabelle,
- Bonifikationen nach **Ziffer 11.1 e)**.

- 9.2. Die Tarifparteien behalten sich vor, zum Ausgleich weiterer besonderer Belastungen/Erschwernisse zusätzliche Ausgleichsregelungen zu treffen.

Im Rahmen der Bestandschutz- phase nach **Ziffer 13** werden die Tarifpartner den durch die Bonifikationsregelung entstehenden Aufwand genauestens verifizieren und bei Bedarf in verantwortlicher Weise unter Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiter/innen und der Bereiche (des Betriebes) korrigieren. Dies gilt auch für die Frage, ob und inwieweit eine Kumulation der Bonifikationen zulässig ist.

- 9.3. Abweichungen von einzelnen Bonifikationswerten sind nach Maßgabe der Voraussetzungen der Ziffer 12 nur in besonderen Ausnahmefällen möglich.

10. Ausschlußfrist

Der Anspruch auf Ausgleich von Mehrarbeit (Freizeit bzw. Vergütung) und die Zahlung von Mehrarbeits- und Zeitzuschlägen ist innerhalb einer Ausschlußfrist von 6 Monaten beginnend am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes mit Formular geltend zu machen bzw. im Rahmen eines automatisierten Verfahrens zu bestätigen. Danach erlischt der Anspruch, es sei denn, der/die Mitarbeiter/-in war oder ist aus zwingenden Gründen daran gehindert, seinen/ihren Anspruch innerhalb dieser Frist geltend zu machen.

11. Reisezeit, Dienstreisen

11.1. Reisezeit

- a) Bei Dienstreisen wird die Reisezeit insoweit als Arbeitszeit bewertet, als Arbeitszeit und/oder Reisezeit zehn Stunden nicht überschreiten. Die darüber hinausgehende Reisezeit wird zur Hälfte - höchstens jedoch bis zu vier Stunden - abrechnungsmäßig als Arbeitszeit bewertet.
- b) Bei Produktionsdienstreisen wird die enthaltene Reisezeit abrechnungsmäßig wie Arbeitszeit bewertet, wenn Arbeits- und Reisezeit am gleichen Tag anfallen.
- c) Lenkzeiten beim Führen eines Dienstfahrzeuges sowie eines Privat-PKW gegen Km-Geld sind Arbeitszeit.

Lenkzeiten beim Führen eines Privat-PKW gegen DB-Tarif sowie das Mitfahren in Dienst- und Privatfahrzeugen und Reisen mit öffentlichen oder vom ZDF gestellten Verkehrsmitteln gelten als Reisezeit.

- d) Für die abrechnungsmäßig als Arbeitszeit bewertete Reisezeit werden keine Zeitzuschläge (Nacht-, Sonn- oder Feiertagszuschläge) und keine Bonifikationen (**Ziffer 9**) gezahlt.
- e) Bonifikationen für das Führen eines Dienstfahrzeuges oder eines dienstlich genutzten Privatfahrzeuges werden gesondert geregelt. **Ziffer 12** findet hierauf keine Anwendung.⁹

11.2. Dienstreisen

Mitarbeiter/-innen, die sich auf einer länger als fünf Tage dauernden Dienstreise befinden, erhalten die in diesen Zeitraum fallenden dienstfreien Tage möglichst im Anschluß an die auswärtige Beschäftigung, soweit nicht die in die Zeit der Dienstreise fallenden dienstfreien Tage planmäßig oder während der Dienstreise zwei Tage vorher, spätestens jedoch am Tage vorher, angesetzt worden sind.

Überschreitet die Dauer der ununterbrochenen Abwesenheit vom Dienstort im Inland 14 Tage und fallen in diese Zeit zusammenhängende dienstfreie Tage, dann erstattet das ZDF auf Antrag des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin höchstens einmal je Woche die Kosten der Hin- und Rückfahrt zum Dienstort in Höhe der Fahrtkostenerstattung bei Dienstreisen. Tage- und

⁹ Die Tarifpartner verpflichten sich, diese Regelung unverzüglich während der Übergangsphase (**Ziffer 13**) zu treffen.

Übernachtungsgelder werden in diesem Falle nicht gezahlt; die anfallenden Fahrzeiten sind weder Reise- noch Arbeitszeiten.

Überschreitet die Dauer der ununterbrochenen Abwesenheit vom Dienstort bei Dienstreisen ins Ausland 28 Tage, so erhält der/die Mitarbeiter/-in jeweils für diesen Zeitraum einen Tag zusätzliche Freizeit. Bei Dienstreisen in das außereuropäische Ausland erhöht sich diese Freizeit auf zwei Tage.

12. Öffnungsklauseln

Mit dem Personalrat können - soweit der Tarifvertrag dies vorsieht - aufgrund dringendster produktionseller und/oder sonstiger dringender betrieblicher Belange sowie bei Großproduktionen (z.B. IFA, Sportgroßereignisse) und besonderen Sendeformen (z.B. Sommergarten, Wintergarten) von diesem Tarifvertrag abweichende Regelungen getroffen werden. Dabei können mit den Personalräten auch angemessene Zusatzbonifikationen verabredet werden. Dies kann entweder durch Vereinbarung im Einzelfall oder durch Dienstvereinbarung erfolgen.

Anspruchsreduzierende Regelungen, die für mehr als drei Monate vereinbart werden, bedürfen der Zustimmung der im ZDF vertretenen Gewerkschaften.

Sonderregelungen in systematisierter Form, die bereits vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages für bestimmte Bereiche im Einvernehmen mit dem jeweils zuständigen Personalrat getroffen wurden, bleiben bestehen, soweit kein Änderungsbedarf geltend gemacht wird.

13. Bestandschutz und Übergangsphase

- 13.1. Für einen Übergangszeitraum von zwei Jahren nach Inkrafttreten des Tarifvertrages werden die Stundennachweise aufgrund der nach diesem Tarifvertrag disponierten und geleisteten Arbeit nach den Regelungen der §§ 16, 29, 30 und 31 MTV in der Fassung vom 01.01.1997 abgerechnet (Anlage).

Die Ausgleichs- und Entlastungsregelungen nach diesem Tarifvertrag werden nach Maßgabe der Verabredungen der Tarifpartner¹⁰ während der Bestandschutzphase sukzessive in Kraft gesetzt. Die Bonifikationsfolgen der Dispositionen auf der Grundlage dieses Tarifvertrages werden im Vergleich zu den bisher geltenden Regelungen, insbesondere unter Aufwands Gesichtspunkten, fortlaufend analysiert und aufgrund dieser Ergebnisse gewichtet. Wegen der Auswirkungen, infolge der Qualität der Mehrarbeit und der akzessorischen Ansprüche, sind die sich für das ZDF ergebenden Vorteile in die Gewichtung während der Bestandschutzphase einzubeziehen. In besonderen sozialen Fällen müssen gesonderte Entscheidungen getroffen werden. Kommen die Tarifparteien bereits während der Dauer des Bestandschutzzeitraumes zu dem Ergebnis, daß die Auswirkungen der nach diesem Tarifvertrag vereinbarten Ausgleichsregelungen für Belastungen nicht im vertretbaren Verhältnis zu dem Regelungsgrund (Belastungen) stehen, werden Verhandlungen über eine entsprechende Korrektur aufgenommen.

- 13.2. Die Tarifpartner überprüfen während der Bestandschutzphase aufgrund der im Verfahren nach **Ziffern 4.4 und 9** gewonnenen Erfahrungen d. h. der Auswirkungen und Praktikabilität der Ausgleichsregelung, ob und ggf. in welcher Weise die Folgenregelungen der Korrektur bedürfen.
- 13.3. Die Tarifparteien behalten sich vor, auf der Grundlage der während der Bestandschutzphase gewonnenen Erfahrungen zu prüfen, ob für die Mitarbeiter/innen, die in Rahmenplänen disponiert werden, zur Abgeltung aller Planänderungen eine Grund- bzw. generelle Sonder- oder Einzelbonifikation angezeigt ist.

¹⁰ Die Grundlagen und Empfehlungen zur schrittweisen Umsetzung werden durch eine von den Tarifpartnern gebildete Arbeitsgruppe erarbeitet.

- 13.4. Die Tarifparteien behalten sich vor, auf der Grundlage der während der Bestandschutzphase gewonnenen Erfahrungen zu prüfen, ob ergänzende Regelungen einschließlich entsprechender Öffnungsklauseln angezeigt sind.

14. Schlußvorschriften

- 14.1. Erfordern betriebliche Gründe, insbesondere im Programm- und/oder Produktionstechnikbereich für eine nicht unerhebliche Anzahl von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen auf Dauer wesentliche Abweichungen von den tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen, werden auf Antrag einer Tarifvertragspartei unverzüglich Verhandlungen über die Anpassung des Tarifvertrages aufgenommen.

- 14.2. Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.1999 in Kraft, mit der Maßgabe einer dreimonatigen Schulungsphase, einer sich anschließenden Verfeinerung der Priorisierungsphase und einem Beginn der Bestandschutzphase zum 01.01.2000.

Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines jeden Jahres, erstmalig zum 31.12.2001 gekündigt werden. Die Kündigung kann sich auch lediglich auf einzelne Paragraphen dieses Tarifvertrages beschränken. Erfolgt eine Kündigung, so kann der andere Tarifvertragspartner, selbst wenn die Kündigungsfrist schon abgelaufen sein sollte, unverzüglich auch seinerseits kündigen.
Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Der Tarifvertrag gilt nach dem Wirksamwerden einer Kündigung weiter, bis ein neuer Vertrag zustande gekommen ist. Die Tarifpartner verpflichten sich, Tarifvertragsverhandlungen unverzüglich spätestens einen Monat nach der Kündigung aufzunehmen.

Mainz, 17.12.1999

Anlagen

.....
IG Medien

.....
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

.....
Deutscher Journalisten-Verband

.....
Vereinigung der Rundfunk-,
Film- und Fernsehschaffenden

.....
Zweites Deutsches Fernsehen

Anlage zum Tarifvertrag zur Neuregelung der Arbeitszeit

Definition der zwingenden und dringenden betrieblichen Gründe im Sinne dieses Tarifvertrages

1. zwingende betriebliche Gründe

Zwingende betriebliche Gründe sind unabweisliche, den Programmauftrag, den Sendebetrieb, oder die Funktion gefährdende Umstände, die nicht anderweitig beseitigt bzw. bewältigt werden können und auch aus der Sicht eines objektiven Dritten gegenüber anderen Interessen durchgreifen müssen.

Beispiele:

- wesentliche Produktionsgefährdung mit erheblichen Kostenauswirkungen, z.B. zeitlich begrenzte Verfügbarkeit von Mitwirkenden und/oder Interviewpartnern, die für die Programmgestaltung von erheblicher Bedeutung sind,
- Abschluß von fristgebundenen Aufgaben, deren nicht rechtzeitige Erfüllung schwerwiegende Folgen für das Programm oder erhebliche Kostenfolgen bewirken würde,
- Abwendung eines Schadenseintrittes mit schwerwiegenden Folgen, z.B. erheblichen Kosten,
- erhebliche betriebliche, insbesondere programmliche Notwendigkeiten, wie unvorhersehbare Umstände, aktuelle Berichte z.B. über Katastrophen-, Krisensituationen, politische und gesellschaftspolitische Entwicklungen.

2. dringende betriebliche Gründe

Dringende betriebliche Gründe sind

- ❖ unvorhersehbare, d.h. außerhalb der Planbarkeit liegende Umstände, die die betriebliche Organisation, den technischen Ablauf erheblich beeinträchtigen, oder die aus Wettbewerbsgründen kurzfristig programmlich umgesetzt werden müssen, sowie unaufschiebbare Arbeiten.

Beispiele:

- Reparaturen bei Ausfall einer für den Sendeablauf oder die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes notwendigen technischen Einrichtung,
- Beeinträchtigungen der Produktionsdurchführung, die zu einer wesentlichen Produktionsverlängerung - und/oder -verteuerung führen,
- aktuelle Berichterstattung, mit nicht vorplanbaren Anforderungen,
- an der aktuellen Lage ausgerichtete Specials sowie ereignisbezogene Sondersendungen,
- Abwendung eines Schadenseintrittes mit nicht geringen Kostenfolgen,
- personelle Engpässe, z.B. aus Krankheitsgründen, oder wegen einer sich kurzfristig ergebenden Grenzauslastung des Bereiches

- ❖ absehbare Umstände, die im Falle ihrer Nichtbewältigung zu nicht unwesentlichen finanziellen Verlusten bzw. bedeutenden Wettbewerbsnachteilen führen.

Beispiele:

- Abschluß von fristgebundenen Aufgaben, die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes anfallen und erledigt werden müssen
- Großereignisse (z.B. Olympische Spiele, EM, WM, IFA)
- personelle Engpässe aufgrund längerer Abwesenheitszeiten anderer Mitarbeiter/innen sowie bereits erfolgte Urlaubs- oder Freizeitgenehmigungen für andere Mitarbeiter/innen.

3. produktions- bzw. dienstliche oder betriebliche Belange

Unter produktions- bzw. dienstlichen oder betrieblichen Belangen sind aus den Verfahrens- und Organisationsabläufen resultierende Grundvoraussetzungen zur Gewährleistung und Aufrechterhaltung des Betriebes zu verstehen.

Beispiele:

- Dispositionsnotwendigkeiten