



TARIFVERTRAG ZUR MODERNEN ARBEIT IM ZDF

TARIFVERTRAG ZUR MODERNEN ARBEIT IM ZDF

Zwischen

**der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
dem Deutschen Journalistenverband (DJV),
der Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden (VRFF)**
(nachfolgend Gewerkschaften genannt)

und dem

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

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

Inhalt

PRÄAMBEL

Artikel I Tarifvertrag zur Mobilen Arbeit und Telearbeit im ZDF

Artikel II Tarifvertrag über Teilzeitarbeit

Artikel III Tarifvertrag zur Regelung der Rufbereitschaften im ZDF

Artikel IV Tarifvertrag zur Einführung von Servicezeiten

Artikel V Weitere Vereinbarungen

1. Änderung des § 2 MTV
2. Aufhebung des Tarifvertrags über Gesundheits-
schutz/Bildschirmarbeitsplatzbrillen beim ZDF
3. Anpassung des Bestandsschutztarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen
beim ZDF
4. Aufhebung des Ergänzungstarifvertrages Nr. 3 zum Bestandsschutztarifvertrag
für arbeitnehmerähnliche Personen (Mutterschutztarifvertrag) beim ZDF
5. Pilot- und Evaluierungsphase
6. Dynamische Verweisungen

Artikel VI Schlussbestimmungen

PRÄAMBEL

Die Arbeitswelt unterliegt durch technologische Entwicklungen und gesellschaftliche Anforderungen fortlaufenden Veränderungen. Die Tarifpartner/-innen verfolgen gemeinsam das Ziel, die Perspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten, die sich hierdurch ergeben, durch den nachfolgenden Tarifvertrag zur Flexibilisierung des Arbeitsumfeldes und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Berufstätigkeit zu nutzen.

Nach dem Willen der Tarifpartner/-innen soll ein Ausgleich geschaffen werden zwischen einer zunehmend vernetzten, flexibleren und einer größeren Selbstbestimmtheit zugänglichen Berufstätigkeit einerseits und dem damit einhergehenden Risiko einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben.

Die nachfolgenden Regelungen entsprechen dem Leitbild eines modernen Arbeitsumfeldes im Sinne der Tarifpartner/-innen. Es entspricht ihrem Wunsch, dass der Tarifvertrag gelebt wird. Sowohl Führungskräfte des ZDF als auch alle Mitarbeiter*innen werden darin unterstützt, zur erfolgreichen Umsetzung des Tarifvertrages zur Modernen Arbeit im ZDF konstruktiv beizutragen.

Artikel I

Tarifvertrag zur Mobilen Arbeit und Telearbeit im ZDF

Abschnitt I: Allgemeines

Präambel

Mit diesem Tarifvertrag verfolgen die Tarifparteien das Ziel, die Chancen zu nutzen, die die flexible Gestaltung des Arbeitsortes sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch des ZDF bietet. Der Tarifvertrag soll die lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeitsbedingungen erleichtern und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf verbessern. Er soll zur Nachhaltigkeit beitragen und eigenverantwortliches Arbeiten fördern. Die Tarifparteien sind sich einig, dass die Regelungen zur Arbeitszeit auch im Rahmen der Mobilen Arbeit und der Telearbeit einzuhalten sind und Vorgesetzte ebenso wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Schutz vor Entgrenzung der Arbeit Sorge tragen sollen.

Mobile Arbeit und Telearbeit sind nur auf freiwilliger Basis möglich. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich des Manteltarifvertrages in der jeweils gültigen Fassung.
- (2) Er gilt ebenso für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Tarifvertrag zur Regelung der freien Mitarbeit im 2. Kreis fallen sowie für alle beim ZDF Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des Bestandsschutztarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen beim ZDF in der jeweils gültigen Fassung fallen, soweit nicht aufgrund des Wesens der freien Mitarbeit der Ort der Tätigkeit selbstbestimmt gewählt werden kann.

§ 2 Definitionen

- (3) Mobile Arbeit bezeichnet das ortsunabhängige Arbeiten mit oder ohne Informations- und Kommunikationstechnik, das situativ und unregelmäßig bzw. fallweise stattfindet. Schwerpunkt der Erbringung der Arbeitsleistung ist die Dienst- bzw. Einsatzstätte im ZDF.
- (4) Alternierende Telearbeit ist jede auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die auf der Grundlage einer Telearbeitsvereinbarung zeitweise an einem Ort außerhalb der Dienststätte des ZDF verrichtet wird. Der*die Beschäftigte ist durch Informations- und Kommunikationstechnik mit einer Dienststätte des ZDF verbunden und hat sowohl einen Arbeitsplatz in einer Dienststätte des ZDF (Betrieblicher Arbeitsplatz) als auch in seiner Wohnung (Häuslicher Arbeitsplatz). „Alternierend“ bedeutet, dass der*die Beschäftigte zwischen diesen Arbeitsplätzen nach einem vereinbarten Rhythmus wechselt.

Abschnitt II: Mobile Arbeit

§ 3 Genehmigung mobiler Arbeit

- (1) Mobile Arbeit findet bei Bedarf und zu nicht längerfristig im Voraus festgelegten Zeiten statt. Sie ist deshalb in der Regel von Fall zu Fall zu genehmigen. Die Genehmigung erfolgt grundsätzlich formlos durch eine Vereinbarung oder Absprache zwischen der*dem Beschäftigten und der Führungskraft.
- (2) Mobile Arbeit kann nur verweigert werden, wenn personenbezogene Anforderungen (a)) an die*den Beschäftigte*n und/oder tätigkeitsbezogene Anforderungen (b),c)) an die konkrete Aufgabe nicht erfüllt werden.
 - a) Personenbezogene Anforderungen:
 - Mindestbetriebszugehörigkeit von sechs Monaten
 - Selbstständige und eigenverantwortliche Arbeitsweise
 - Hohe Arbeitsdisziplin und Eigenmotivation
 - Beherrschen der eingesetzten Technik
 - Eignung der örtlichen und tatsächlichen Umfeldbedingungen
 - b) Tätigkeitsbezogene Anforderungen:
 - Tätigkeiten mit konkreten Ergebnissen
 - Aufgabengebiet mit hohem Anteil an Informationsverarbeitung und geringem Abstimmungsbedarf
 - Tätigkeiten, die keine Anwesenheit in der Dienststelle erfordern
 - c) Tätigkeiten, bei denen besonders sensible Daten (Art. 9 DSGVO) verarbeitet werden, sind nur auf Basis einer im Einvernehmen mit dem*der Datenschutzbeauftragten getroffenen Regelung zulässig.
- (3) Wird die Mobile Arbeit über den Einzelfall hinaus grundsätzlich verweigert, kann die*der Beschäftigte den zuständigen Personalrat anrufen.
- (4) Im Rahmen der formlosen Vereinbarung oder Absprache verständigen sich der*die Beschäftigte und die Führungskraft über Art, Inhalt, Umfang und die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit in mobiler Arbeit.

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Für die in der Mobilen Arbeit geleistete Arbeits- bzw. Einsatzzeit finden die jeweiligen arbeitszeitlichen Regelungen Anwendung (Tarifvertrag über die Neuregelung der Arbeitszeit bzw. Tarifvertrag zur Regelung der freien Mitarbeit im 2. Kreis sowie Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer Beschäftigten des ZDF). Dies gilt auch für die Erfassung von Arbeits- bzw. Einsatzzeiten.

- (2) Beschäftigte müssen während der festgelegten Zeiten mittels Informations- und Kommunikationstechnik erreichbar sein. Die Einzelheiten werden von der Führungskraft festgelegt.

§ 5 Arbeitsmittel

- (1) Für die Mobile Arbeit können sowohl dienstliche als auch private Arbeitsmittel sowie Informations- und Kommunikationstechnik der*des Beschäftigten genutzt werden. Die Bereitstellung und Nutzung dienstlicher Geräte richtet sich nach der VwAO-193/10 (Bereitstellung und Nutzung von IT-Endgeräten). Für die freiwillige Nutzung privater technischer IT-Endgeräte findet die Anlage 6 zur DV Telekommunikation Anwendung (Vereinbarung zur sicheren Nutzung privater Endgeräte).
- (2) Die Erstattung von Kosten für die dienstliche Nutzung privater Telekommunikationseinrichtungen richtet sich nach der VwAO-218/18 (Nutzung von dienstlichen Telekommunikationseinrichtungen und dienstliche Nutzung privater Telekommunikationseinrichtungen).

§ 6 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Vorschriften über den Arbeits- und Gesundheitsschutz finden auf die mobile Arbeit Anwendung. Die Beschäftigten werden zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz informiert und auf Wunsch von den zuständigen Fachbereichen im ZDF (Betriebsärztliche Station, Arbeitsschutzmanagement) beraten.

Abschnitt III: Alternierende Telearbeit

§ 7 Voraussetzungen für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes

- (1) Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen erfolgt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und ist grundsätzlich befristet, in der Regel auf ein Jahr.
- (2) Telearbeit soll in alternierender Form stattfinden.
- (3) Alternierende Telearbeit ist nur für solche Personen bzw. Tätigkeiten möglich, die die in § 3 Abs. 2 dieses Tarifvertrages genannten personenbezogenen und tätigkeitsbezogenen Anforderungen erfüllen.
- (4) Die Beschäftigung in alternierender Telearbeit erfolgt auf der Grundlage dieses Tarifvertrages sowie einer zwischen der*dem Beschäftigten und dem ZDF abzuschließenden Telearbeitsvereinbarung als Ergänzung zum Arbeits-/Beschäftigungsvertrag. Die Telearbeitsvereinbarung soll mindestens folgende Punkte konkretisieren:
- a) Befristungszeitraum (§ 7)
 - b) Aufteilung der Arbeitszeit zwischen häuslichem und dienstlichem Arbeitsplatz (§ 9)
 - c) Präsenz am häuslichen Arbeitsplatz (§ 9)
 - d) Festlegung des Nutzraums für den häuslichen Arbeitsplatz (§ 11)

- e) Hinweise zum Datenschutz (§ 15)
- f) Inventarverzeichnis der dem*der Beschäftigten zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel für den häuslichen Arbeitsplatz (§ 11)
- g) Hinweise zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 10).

§ 8 Antragsverfahren

- (1) Der*die Beschäftigte beantragt die Einrichtung des Telearbeitsplatzes in Textform bei dem*der jeweiligen Vorgesetzten. Diese*dieser leitet den Antrag mit einer Stellungnahme an die HA Personal weiter, die – auf der Grundlage der Stellungnahme - über die Einrichtung des Telearbeitsplatzes entscheidet.
- (2) Wird der Antrag abgelehnt, kann die*der Beschäftigte den jeweils zuständigen Personalrat anrufen. Im Übrigen gilt das Landespersonalvertretungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung.
- (3) Beschäftigte, bei denen eine besondere familiäre Situation, eine Schwerbehinderung oder vergleichbare Umstände vorliegen, sind bei der Genehmigung der alternierenden Telearbeit bei konkurrierenden Anträgen vorrangig zu berücksichtigen.

§ 9 Arbeitszeit bzw. Einsatzzeit und Präsenzzeit

- (1) Für die am Telearbeitsplatz geleistete Arbeits- bzw. Einsatzzeit finden die jeweiligen arbeitszeitlichen Regelungen Anwendung (Tarifvertrag über die Neuregelung der Arbeitszeit bzw. Tarifvertrag zur Regelung der freien Mitarbeit im 2. Kreis sowie Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer Beschäftigten des ZDF). Dies gilt auch für die Erfassung von Arbeits- bzw. Einsatzzeiten.
- (2) Zwischen der*dem Beschäftigten und dem ZDF wird die Verteilung der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit auf beide Arbeitsplätze schriftlich festgelegt. In der Regel sollen mindestens 50 % der individuellen Wochenarbeitszeit am betrieblichen Arbeitsplatz erbracht werden.
- (3) Für die am dienstlichen Arbeitsplatz zu erbringenden Tätigkeiten wird der*dem Beschäftigten vom ZDF ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt.
- (4) Für den häuslichen Arbeitsplatz wird mit der*dem Beschäftigten eine Präsenzzeit vereinbart, innerhalb derer der*die Beschäftigte am Arbeitsplatz über Informations- und Kommunikationstechnik erreichbar sein muss. Im Übrigen können die Arbeits- bzw. Einsatzzeiten am häuslichen Arbeitsplatz im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen flexibel gestaltet werden.

§ 10 Arbeits- und Gesundheitsschutz

- (1) Die häusliche Arbeitsstätte soll sich in einem Raum befinden, der für einen dauernden Aufenthalt sowie für die Aufgabenerledigung unter Berücksichtigung der allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen geeignet ist. Die Beschäftigten sind zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz an diesem Arbeitsplatz zu unterweisen.
- (2) Die für die Dienststelle geltenden arbeitsschutzrechtlichen Regelungen und die allgemein geltenden Arbeitssicherheitsnormen sind auf die häusliche Arbeitsstätte entsprechend anzuwenden.

§ 11 Arbeitsmittel und Kosten

- (1) Die notwendigen und den häuslichen Arbeitsschutzbestimmungen entsprechenden Arbeitsmittel für die häusliche Arbeitsstätte einschließlich der erforderlichen Büroausstattung sind im Bedarfsfall vom ZDF zu stellen.
- (2) Für die Ausstattung mit IT-Endgeräten findet die VwAO-193/10 (Bereitstellung und Nutzung von IT-Endgeräten) Anwendung. Der häusliche Arbeitsplatz ist darüber hinaus mit einer gesicherten Datenverbindung zu versehen. Die gesicherte Datenverbindung wird in Abstimmung mit dem*der IT-Sicherheitsbeauftragten definiert. Die vom ZDF bereitgestellte Software wird vom ZDF mit einer besonderen Zugriffsschutzsoftware gesichert werden. Das ZDF stellt die Betreuung und Wartung sicher. Der*die Beschäftigte hat dafür Sorge zu tragen, dass die bereitgestellten Arbeitsmittel und die Büroeinrichtung wirksam vor dem Zugriff Dritter geschützt werden.
- (3) Der Arbeitsraum und der Telefonanschluss sowie ein für die jeweilige Anwendung angemessen dimensionierter Datenanschluss werden von der*dem Beschäftigten gestellt. Art und Leistungsfähigkeit des Datenanschlusses sind mit dem zuständigen Fachbereich (GB IST) abzustimmen.
- (4) Das ZDF trägt alle im Zusammenhang mit der Einrichtung, dem Betrieb, der Wartung und der vertragsgemäßen Auflösung des häuslichen Arbeitsplatzes entstehenden Kosten.
- (5) Die Erstattung von Kosten für die dienstliche Nutzung privater Telekommunikationseinrichtungen richtet sich nach der VwAO-218/18 (Nutzung von dienstlichen Telekommunikationseinrichtungen und dienstliche Nutzung privater Telekommunikationseinrichtungen).
- (6) Anteilige Kosten für Wohnraum und Nebenkosten (z.B. Heizung, Strom und Versicherungen) werden vom ZDF nicht übernommen.
- (7) Die freiwillige Nutzung privater Gegenstände zu dienstlichen Zwecken ist möglich, sofern Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht entgegenstehen. Für die freiwillige Nutzung privater technischer IT-Endgeräte findet die Anlage 6 zur DV Telekommunikation Anwendung (Vereinbarung zur sicheren Nutzung privater Endgeräte).

§ 12 Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte

- (1) Vor der Genehmigung der Telearbeit ist einem*einer oder mehreren Beauftragten (z.B. Betriebsarzt*ärztin, Sicherheitsingenieur*in, IT-Sicherheitsbeauftragte*r, IT-Personal) des ZDF sowie dem*der Datenschutzbeauftragten bei Bedarf nach vorheriger Terminabstimmung Zugang zu der häuslichen Arbeitsstätte einzuräumen, um sicher zu stellen, dass den Erfordernissen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Datenschutzes und der IT-Sicherheit hinreichend Rechnung getragen wird.
- (2) Weitere Begehungen des häuslichen Arbeitsplatzes durch den oben genannten Personenkreis sind nach Terminabsprache möglich, wenn dies aus dienstlichen Gründen (z.B. Materialtransport, IT-Service und Wartungsarbeiten) oder im Rahmen der Überwachungsaufgabe des*der Datenschutzbeauftragten erforderlich ist.
- (3) Einem*einer Vertreter*in des jeweils zuständigen Personalrats und ggfs. der Schwerbehindertenvertretung ist die Möglichkeit einzuräumen, an der Erstbegehung und ggfs. bei themenspezifisch einschlägigen Folgebegehungen teilzunehmen.
- (4) Wird das Zugangsrecht verweigert bzw. kommt der Zugang aus Gründen, die der*die Beschäftigte zu vertreten hat, nicht zustande, kann die Zustimmung zur Telearbeit verweigert oder eine bereits erteilte Zustimmung widerrufen werden.
- (5) Eine beabsichtigte privat veranlasste Verlegung der häuslichen Arbeitsstätte oder eine Veränderung der Wohnungssituation, die sich auf Lage, Gestaltung, Größe und technische Ausstattung des Nutzraums als häusliche Arbeitsstätte auswirkt, ist dem ZDF unverzüglich mitzuteilen, damit die erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden können. Die durch die Verlegung entstehenden Sachkosten werden von dem*der Beschäftigten getragen.

§ 13 Beendigung der alternierenden Telearbeit

- (1) Die alternierende Telearbeit endet mit Ablauf des nach § 7 vereinbarten Befristungszeitraums. Unbeschadet dessen kann der*die Beschäftigte jederzeit die Beendigung der Telearbeit und Rückkehr zum dienstlichen Arbeitsplatz auf dem Dienstweg beantragen. Die Rückkehr ist im Rahmen des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses spätestens drei Monate nach Antragstellung zu gewährleisten.
- (2) Aus wichtigem Grund, insbesondere bei Wegfall der personen- oder tätigkeitsbezogenen Voraussetzungen, bei Verstößen gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen oder bei Verweigerung des Zugangsrechts für die vom ZDF gemäß § 12 Beauftragten kann das ZDF die Telearbeitsvereinbarung fristlos aufkündigen.
- (3) Nach Beendigung der Telearbeit hat der*die Beschäftigte die in seinem Besitz befindlichen, ihm vom ZDF zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel unverzüglich herauszugeben und seine Tätigkeit in der Dienst- bzw. Einsatzstätte wieder aufzunehmen. Die Herausgabepflicht gilt auf Verlangen des ZDF auch bei einer längerfristigen Unterbrechung der Beschäftigung (z.B. Elternzeit oder langfristige Erkrankung).

§ 14 Öffnungsklausel

Mit dem Personalrat können im Einzelfall von diesem Tarifvertrag abweichende Regelungen getroffen werden.

Abschnitt IV: Datenschutz, Unfallschutz, Schlussbestimmungen

§ 15 Datenschutz

Vertrauliche Daten, dienstliche Informationen und Akten des ZDF sind auch in der häuslichen Arbeitsstätte so zu schützen, dass diese von unbefugten Dritten weder eingesehen, noch entwendet oder genutzt werden können. Unbefugte Dritte in diesem Sinne sind auch Familienangehörige. Ein besonders sorgsamer Umgang ist mit Passwörtern und sonstigen Zugangsvorrichtungen zu Netzen, elektronischen Mailsystemen und Rechnern geboten und von den Beschäftigten in Mobiler Arbeit und in Telearbeit zu gewährleisten.

§ 16 Unfallschutz

Beschäftigte in Mobiler Arbeit und in alternierender Telearbeit unterliegen in vollem Umfang dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

§ 17 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 01.08.2020 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines jeden Jahres, erstmalig zum 31.12.2021, gekündigt werden. Die Kündigung kann sich auch lediglich auf einzelne Paragraphen dieses Tarifvertrages beschränken. Erfolgt eine Kündigung, so kann die/der andere Tarifpartner/-in, selbst wenn die Kündigungsfrist schon abgelaufen sein sollte, innerhalb von zwei Wochen auch seinerseits kündigen. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (3) Der Tarifvertrag bzw. die einzelnen gekündigten Paragraphen gelten nach dem Wirksamwerden der Kündigung weiter, bis ein neuer Vertrag oder ein Ersatz für den Paragraphen zustande gekommen ist.

Artikel II

Tarifvertrag über Teilzeitarbeit beim ZDF

Präambel

Teilzeittätigkeit ist im Zweiten Deutschen Fernsehen fester Bestandteil und dient der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Dementsprechend sind die Fachbereiche in der Verantwortung, die organisatorischen Rahmenbedingungen aufrechtzuerhalten, um Teilzeitarbeit zu gewährleisten, soweit nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Dies gilt grundsätzlich für alle Funktionen, Berufsgruppen und Vergütungsgruppen. Hiervon darf nur in Ausnahmefällen abgewichen werden, wenn dies aus arbeitsorganisatorischen Gründen oder wegen der spezifischen Eigenart der Funktion nicht möglich ist. Dieser Tarifvertrag wird mit dem Ziel geschlossen, die Teilzeitmöglichkeiten für die Mitarbeiter*innen über die gesetzlichen Regelungen hinaus zu verbessern und im ZDF einen Ausgleich der Interessen zu ermöglichen.

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer*innen im Sinne des § 1 MTV.

Darüber hinaus gilt dieser Tarifvertrag mit Ausnahme von § 4 für freie Mitarbeiter*innen, die dem Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Regelung der freien Mitarbeit im 2. Kreis unterliegen.

§ 2 Unbefristete und zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit

- (1) Die unbefristete und die befristete Verringerung der Arbeitszeit erfolgt nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (siehe Anlage), soweit in diesem Tarifvertrag keine abweichenden Bestimmungen getroffen werden.
- (2) Die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit sowie die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit sind entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und diesem Tarifvertrag zwischen der*dem Beschäftigten und der*dem disziplinarisch Vorgesetzten mit dem Ziel einer Einigung zu erörtern.
- (3) Der Verringerung der Arbeitszeit und der Verteilung der Arbeitszeit nach den Wünschen der*des Beschäftigten ist zuzustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Beabsichtigt das ZDF einen Teilzeitwunsch abzulehnen, wird dies dem*der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis gegeben.
- (4) Über die Regelung des Absatz 3 hinaus besteht Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, soweit dringende betriebliche Gründe im Sinne des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit nicht entgegenstehen,
 - a) zur Erziehung eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und

- b) zur Pflege eines nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes.¹

§ 3 Weitere zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit

- (1) Über die gesetzliche Regelung des § 9a TzBfG hinaus besteht Anspruch auf weitere zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit im Sinne des § 9a TzBfG (siehe Anlage), ohne dass es der vorherigen Rückkehr auf die vorherige Arbeitszeit bedarf. Die unmittelbar anschließende zeitlich befristete Arbeitszeitverringerung ist einmalig möglich. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) § 2 Abs. 2 bis 4 gelten entsprechend.

§ 4 Überstunden und Mehrarbeit

- (1) Teilzeitbeschäftigte sollen grundsätzlich weder Überstunden noch Mehrarbeit leisten. Als Überstunden gilt die Arbeitsleistung, die über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus erbracht wird. 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 (Ziffer 5 i. V. m. Ziffer 2 des Tarifvertrages über die Neuregelung der Arbeitszeit im ZDF).
- (2) Unbeschadet des Absatzes 1 werden angefallene Überstunden sowie angefallene Mehrarbeit in Freizeit ausgeglichen. Der Anspruch auf Zahlung eines Mehrarbeitszuschlages richtet sich nach den Regelungen des Tarifvertrages über die Neuregelung der Arbeitszeit.

§ 5 Verlängerung der Arbeitszeit

- (1) Die Verlängerung der Arbeitszeit richtet sich nach den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung (siehe Anlage).
- (2) Der Wunsch nach Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ist der HA Personal in Textform anzuzeigen.²

¹ Nahe Angehörige im Sinne des Pflegezeitgesetzes (hier in der Fassung vom 21.12.2015) sind:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

² Es besteht Einigkeit zwischen den Tarifpartner/-innen, hierfür ein Formular bereitzustellen.

- (3) In Fällen wirtschaftlicher Notlagen soll ein Antrag auf Verlängerung der Arbeitszeit nach Möglichkeit bevorzugte Berücksichtigung finden. Eine wirtschaftliche Notlage besteht, wenn die Einkünfte unter die jeweils geltende Pfändungsfreigrenze herabsinken. Den Nachweis hierüber schuldet der*die Mitarbeiter*in.

§ 6 Versorgung³

Hat ein*eine Mitarbeiter*in mit Versorgungszusage nach Maßgabe der Versorgungstarifverträge VTV alt, VTV-neu oder VTV1994 in Teilzeit gearbeitet oder Sonderurlaub nach § 13 a Abs. 2 MTV in Anspruch genommen und beträgt die tatsächliche Beschäftigungsdauer nach Umrechnung von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung

- a) in den Fällen des § 7 Abs. 2 VTV-alt mehr als 30 Jahre (§ 7 Abs. 2 letzter Teilabsatz VTV-alt)
 - b) in den Fällen des § 6 Abs. 2 VTV-neu mehr als 25 Jahre
 - c) in den Fällen des § 18 VTV '94 mehr als 30 Jahre,
- so wird von der Bildung eines Teilzeitfaktors abgesehen. Die Inanspruchnahme von Pflegezeit (gemäß den Vorgaben des Pflegezeitgesetzes) selbst führt nicht zur Bildung eines Teilzeitfaktors.

§ 7 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 01.08.2020 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines jeden Jahres, erstmalig zum 31.12.2021, gekündigt werden. Die Kündigung kann sich auch lediglich auf einzelne Paragraphen dieses Tarifvertrages beschränken. Erfolgt eine Kündigung, so kann die/der andere Tarifpartner/-in, selbst wenn die Kündigungsfrist schon abgelaufen sein sollte, unverzüglich auch seinerseits kündigen. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (3) Der Tarifvertrag gilt nach dem Wirksamwerden der Kündigung weiter, bis ein neuer Vertrag zustande gekommen ist. Das gilt auch für die Kündigung einzelner Paragraphen dieses Vertrages.
- (4) Im Falle einer Änderung der §§ 8 oder 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes kann jede Tarifpartei Verhandlungen über die Anpassung des Tarifvertrages verlangen.

³ Stand: 01.01.2013 (geändert mit Tarifvertrag vom 19.02.2013 (Nebenabreden zur Vergütung 2011))

Anlage zum Tarifvertrag über Teilzeitarbeit

§ 8 TzBfG (hier in der Fassung vom 11.12.2018)

Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- (3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.
- (4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.
- (5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.
- (6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.
- (7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

§ 9 TzBfG (hier in der Fassung vom 11.12.2018)

Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

§ 9a TzBfG (hier in der Fassung vom 11.12.2018)

Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

(2) Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen; § 8 Absatz 4 gilt entsprechend.

Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann das Verlangen eines Arbeitnehmers auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel

mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,
mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,
mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,
mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,
mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,
mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,
mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,
mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,
mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,
mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,
mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14

andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.

(3) Im Übrigen gilt für den Umfang der Verringerung der Arbeitszeit und für die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit § 8 Absatz 2 bis 5. Für den begehrten Zeitraum der Verringerung der Arbeitszeit sind § 8 Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 sowie Absatz 5 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

(4) Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach diesem Gesetz verlangen; § 9 findet keine Anwendung.

(5) Ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach Absatz 1 zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen. Für einen erneuten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach berechtigter Ablehnung auf Grund entgegenstehender betrieblicher Gründe nach Absatz 2 Satz 1 gilt § 8 Absatz 6 entsprechend. Nach berechtigter Ablehnung auf Grund der Zumutbarkeitsregelung nach Absatz 2 Satz 2 kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr nach der Ablehnung erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

(6) Durch Tarifvertrag kann der Rahmen für den Zeitraum der Arbeitszeitverringerung abweichend von Absatz 1 Satz 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers festgelegt werden.

(7) Bei der Anzahl der Arbeitnehmer nach Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 sind Personen in Berufsbildung nicht zu berücksichtigen.

Artikel III

Tarifvertrag zur Regelung der Rufbereitschaften im ZDF

Präambel

Dieser Tarifvertrag soll den Wunsch des ZDF, jederzeit auf aktuelle Ereignisse reagieren zu können, mit dem Gesundheitsschutz und den berechtigten Interessen der Beschäftigten nach individueller Freizeitgestaltung in Einklang bringen. Dazu werden Rufbereitschaftsdienste eingerichtet, damit das ZDF seinen Berichterstattungsauftrag auch in besonderen Lagen außerhalb der üblichen Dienstzeiten erfüllen kann. Zudem werden die Zahl und der Umfang dieser Dienste auf das unvermeidliche Maß beschränkt.

Die Tarifpartner/-innen sind sich einig, dass solche Rufbereitschaftsdienste die Freizeitgestaltung der Mitarbeitenden einschränken. Deshalb sind sie freiwillig und sollen nur für Einsätze angeordnet werden, die nicht vorhersehbar sind. Rufbereitschaft darf keinen Ersatz für einen disponierten, regelmäßigen Dienst sein.

Darüber hinaus besteht Einigkeit, dass die Beschäftigten für die Einschränkung ihrer Freizeitgestaltungsmöglichkeiten einen angemessenen Ausgleich erhalten müssen.

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer*innen im Sinne des § 1 MTV, deren Tätigkeit einem Funktionsbild bis einschließlich VG 10 entspricht. Darüber hinaus gilt dieser Tarifvertrag für freie Mitarbeiter*innen, die dem Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Regelung der freien Mitarbeit im 2. Kreis unterliegen sowie für alle freien Mitarbeiter*innen im Geltungsbereich des Tarifvertrages für die auf Produktionsdauer Beschäftigten.

§ 2 Definition

Rufbereitschaft ist dadurch gekennzeichnet, dass erfahrungsgemäß Einsätze möglich, aber nicht vorhersehbar sind. Sie ist kein Ersatz für einen Dienst. Rufbereitschaft liegt vor, wenn sich der*die Beschäftigte an einem selbst bestimmten Aufenthaltsort jederzeit erreichbar zur Dienstleistung bereithält. Der*die Beschäftigte ist nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet und kann sich am Aufenthaltsort frei betätigen, soweit dadurch die Möglichkeit der kurzfristigen Dienstaufnahme auf Abruf nicht beeinträchtigt wird. Rufbereitschaften finden außerhalb der regelmäßigen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit bzw. Einsatzzeit der Beschäftigten statt.

§ 3 Anordnung der Rufbereitschaft

- (1) Die Übernahme von Rufbereitschaftsdiensten ist freiwillig.
- (2) Für Beschäftigte, die sich zur Übernahme von Rufbereitschaftsdiensten bereit erklärt haben, kann Rufbereitschaft regelmäßig oder ereignisbezogen im Einzelfall angeordnet werden. Die Anordnung zur Einrichtung eines Rufbereitschaftsdienstes erfolgt hinsichtlich der Bereitstellung von Fachpersonal und hinsichtlich des jeweils notwendigen zeitlichen Umfangs
 - für regelmäßige Rufbereitschaften, die insbesondere zur Sicherstellung der Sendefähigkeit oder der Reaktionsfähigkeit des ZDF in der aktuellen Berichterstattung erforderlich sind, durch den*die jeweilige*n Direktor*in bzw. durch eine von ihm*ihr hierzu ermächtigte Person (nur für das aus dem eigenen Direktionsbereich benötigte Fachpersonal),
 - für ereignisbezogene Rufbereitschaften, die einen aktuellen Produktionseinsatz erforderlich machen könnten, durch den*die zuständige*n Direktor*in des Programms bzw. durch eine von ihm*ihr ermächtigte Person (auch für das Fachpersonal aus anderen Direktionsbereichen).
- (3) Die Anordnung eines Rufbereitschaftsdienstes unterliegt der Mitbestimmung nach den Regelungen des Landespersonalvertretungsgesetzes.
- (4) Beschäftigte sollen pro Kalenderjahr an maximal 15 Wochenenden (Samstag und Sonntag oder an einem der beiden Tage) Rufbereitschaftsdienste leisten.
- (5) Rufbereitschaftsdienste sollen möglichst langfristig und unter Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiter*innen geplant werden.

§ 4 Abgeltung der Rufbereitschaften

- (1) Rufbereitschaft an Wochentagen (Montag bis Freitag)

Rufbereitschaften an Wochentagen werden finanziell abgegolten. Pro Rufbereitschaftsstunde wird ein finanzieller Ausgleich in Höhe von 1/8 bzw. 12,5 % des individuellen Stundensatzes gewährt. Unabhängig von der tatsächlichen Dauer der Rufbereitschaft wird mindestens eine Abgeltung im Umfang einer Stunde gewährt, so dass bei einer Rufbereitschaft bis zu 8 Stunden ein Anspruch auf Bezahlung einer Stunde entsteht. Danach erhöht sich der Anspruch auf Abgeltung jeweils nach weiteren vier Stunden (d.h.: bis zu 12 Std. = 1,5 Std. Bezahlung usw.).

- (2) Rufbereitschaft an Wochenenden (Samstag 00.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr inklusive Feiertage an Wochenenden)

Rufbereitschaften an Wochenenden können nach Wahl der*des Beschäftigten entweder in Geld oder in Freizeit abgegolten werden. Pro Rufbereitschaftsstunde wird am Wochenende ein finanzieller Ausgleich in Höhe von 1/6 bzw. 16,67 % des individuellen Stundensatzes gewährt. Unabhängig von der Dauer der Rufbereitschaft wird an Wochenendtagen jeweils eine Rufbereitschaft von 24 Stunden zugrunde gelegt, so dass pro Wochenendtag eine finanzielle Abgeltung im Umfang von 4 Stunden gewährt wird.

Alternativ zum finanziellen Ausgleich wird als Freizeitausgleich ein freier Tag für Rufbereitschaft an einem Wochenende gewährt.

Freie Mitarbeiter*innen mit MA/Stabvertrag können ausschließlich eine finanzielle Abgeltung verlangen.

Rufbereitschaften, die nur an Samstagen bzw. nur an Sonntagen stattfinden (kein zusammenhängendes Wochenende), werden ausschließlich finanziell abgegolten.¹

- (3) Rufbereitschaften an Feiertagen

Rufbereitschaften an Feiertagen werden ausschließlich² finanziell in Höhe von 1/6 bzw. 16,67 % des jeweiligen individuellen Stundensatzes abgegolten. Unabhängig von der Dauer der Rufbereitschaft wird an Feiertagen jeweils eine Rufbereitschaft von 24 Stunden zugrunde gelegt, so dass pro Feiertag eine finanzielle Abgeltung im Umfang von 4 Stunden gewährt wird.

§ 5 Einsätze aus der Rufbereitschaft

- (1) Kurzeinsätze Mobil

Einsätze während der Rufbereitschaft, die

- kein Erscheinen am Dienort bzw. am Einsatzort erforderlich machen,
- auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützt erledigt werden,
- jeweils nicht länger als eine Stunde dauern und
- insgesamt während eines Rufbereitschaftsdienstes maximal dreimal auftreten

werden finanziell als Arbeitszeit bzw. Einsatzzeit im Rahmen der jeweiligen tarifvertraglichen Regelungen abgegolten. Die Abrechnung erfolgt in Einheiten von 15 Minuten. Grundlage der Vergütung bzw. des Honorars ist der jeweilige individuelle Stundensatz.

¹ Die Tarifpartner/-innen sind sich einig, dass Rufbereitschaftsdienste die Freizeitgestaltung der Beschäftigten einschränken. Die Abgeltung sollte deshalb vorrangig in Freizeit erfolgen. Das ZDF verpflichtet sich deshalb, mittelfristig gemäß der Forderung der Gewerkschaften, alle Beschäftigten im Zusammenhang mit der Abgeltung von Rufbereitschaftsdiensten an Wochenenden und Feiertagen zwischen Freizeit und Geld wählen zu lassen und die IT-technischen Voraussetzungen hierfür zu schaffen. Bei unverhältnismäßigen Kosten hierfür können Verhandlungen darüber aufgenommen werden.

² (siehe Fußnote 1)

(2) Einsätze am Dienst- bzw. Einsatzort

Einsätze, die ein Erscheinen am Dienst- oder Einsatzort erforderlich machen, werden wie Arbeitszeit bzw. Einsatzzeit bewertet, für die entweder Freizeitausgleich oder finanzielle Abgeltung entsprechend den jeweiligen für die Beschäftigten geltenden tarifvertraglichen Regelungen gewährt wird.

Findet der Einsatz an Wochenend- oder Feiertagen statt, wird für Arbeitnehmer*innen gemäß Ziffer 6.1 des Tarifvertrages über die Neuregelung der Arbeitszeit ein Anspruch auf einen Ersatzruhetag im Umfang der geleisteten Arbeitszeit ausgelöst.

Für freie Mitarbeiter*innen im 2. Kreis ist ein Ersatzruhetag nach Maßgabe der „Regelungen zur Arbeitszeit für Freie im 2. Kreis“ zu gewähren.

Für das Erscheinen am Dienst- bzw. Einsatzort wird außerdem eine Wegezeitpauschale in Höhe von 30 Minuten gewährt, die als Reisezeit zu der geleisteten Arbeitszeit hinzugerechnet wird.

§ 6 Geltendmachung der Ansprüche aus Rufbereitschaft

- (1) Der Anspruch auf Abgeltung der Rufbereitschaft ist mittels Formular bei der HA Personal geltend zu machen.
- (2) Dies gilt auch für den Anspruch auf Abgeltung für den Kurzeinsatz Mobil.
- (3) Die Ansprüche sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten beginnend am Ende des jeweiligen Monats der Rufbereitschaft geltend zu machen.
- (4) Im Übrigen gelten hinsichtlich der Erfassung der Einsätze die Regelungen des Tarifvertrages über die Neuregelung der Arbeitszeit bzw. des Tarifvertrages zur Regelung der freien Mitarbeit im 2. Kreis sowie des Tarifvertrages für die auf Produktionsdauer Beschäftigten des ZDF.

§ 7 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 01.08.2020 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines jeden Jahres, erstmalig zum 31.12.2021, gekündigt werden. Die Kündigung kann sich auch lediglich auf einzelne Paragraphen dieses Tarifvertrages beschränken. Erfolgt eine Kündigung, so kann die/der andere Tarifpartner/-in, selbst wenn die Kündigungsfrist schon abgelaufen sein sollte, innerhalb von zwei Wochen auch seinerseits kündigen. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (3) Der Tarifvertrag gilt nach dem Wirksamwerden der Kündigung weiter, bis ein neuer Vertrag zustande gekommen ist. Das gilt auch für die Kündigung einzelner Paragraphen dieses Vertrages.

Artikel IV

Tarifvertrag zur Einführung von Servicezeiten

Präambel

Dieser Tarifvertrag dient der flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit im regelmäßigen Dienst. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden soll sich an den betrieblichen Erfordernissen orientieren und individuelle Belange der Mitarbeiter*innen so berücksichtigen, dass Beginn und Ende der Sollarbeitszeit in diesem Rahmen flexibel gestaltet werden können. Anstelle einer starren Kernzeit sollen bedarfsgerechte Servicezeiten in den Fachbereichen sicherstellen, dass Ansprechpartner*innen in einer Mindestbesetzung anwesend sind und Aufgaben in der angemessenen Zeit erfüllt werden.

Führungskräfte und Mitarbeiter*innen sind gemeinsam gefordert, die Möglichkeiten der Flexibilisierung mit Blick auf die betrieblichen Erfordernisse sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf im Interesse aller zu nutzen.

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer*innen im Sinne des § 1 MTV, die im regelmäßigen Dienst beschäftigt sind. Der Tarifvertrag gilt nicht für Mitarbeiter*innen mit disponierter Arbeitszeit.

§ 2 Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen 38,5 Stunden.
- (2) Die tägliche Regel-Sollarbeitszeit (ohne Ruhepausen) beträgt
Montag bis Mittwoch je 8,0 Stunden,
Donnerstag 7,5 Stunden,
Freitag 7 Stunden,
im Übrigen ein Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit. Abweichungen von der Verteilung der Sollarbeitszeiten auf die Wochentage Montag bis Freitag sind nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen möglich.
- (3) Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden zu unterbrechen. Diese Ruhepausen dürfen nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Anwesenheitszeit gelegt werden.

§ 3 Arbeitszeitrahmen

- (1) Rahmenzeit ist von Montag bis Freitag die Zeit von 7.00 Uhr bis 19.00 Uhr.
- (2) Innerhalb der Rahmenzeit können die Mitarbeiter*innen flexibel über Beginn und Ende ihrer Sollarwesenheitszeit entscheiden, soweit nicht Servicezeiten (siehe § 4) oder sonstige betriebliche Erfordernisse dem entgegenstehen.
- (3) Die tägliche Sollarwesenheitszeit kann – in Abstimmung mit der Führungskraft – in Einzelfällen auch durch Abwesenheitszeiten (z.B. zur Betreuung von Angehörigen o.ä.), die über die gesetzlichen Pausen hinausgehen, unterbrochen werden.
- (4) Außerhalb dieser Rahmenzeit soll im regelmäßigen Dienst grundsätzlich nicht gearbeitet werden.

§ 4 Servicezeiten

- (1) Die Führungskräfte können für ihre Fachbereiche innerhalb der Rahmenzeit Servicezeiten festlegen, in denen die Anwesenheit eines*iner oder mehrerer Mitarbeiter*innen zur Gewährleistung der Funktionsfähigkeit des Fachbereichs sichergestellt ist (z.B. von 9.00 bis 17.00 Uhr).
- (2) Die Festlegung der Servicezeiten orientiert sich an den betrieblichen Erfordernissen und ist sowohl innerhalb des Fachbereichs als auch außerhalb an geeigneter Stelle zu kommunizieren (z.B. Inside). Die Besetzung der Servicezeiten mit Teams bzw. einzelnen Mitarbeiter*innen erfolgt in Absprache mit den Mitarbeitern*innen.

§ 5 Fehlzeiten

- (1) Stundenweise Arbeitsbefreiung aufgrund tarifvertraglicher oder gesetzlicher Bestimmungen, amts- und vertrauensärztliche Untersuchungen sowie alle vom ZDF geforderten Untersuchungen sind Anwesenheitszeit.
- (2) Arztbesuche sind grundsätzlich außerhalb der Sollarwesenheitszeit wahrzunehmen, es sei denn es handelt sich um einen notwendigen Arztbesuch und ein Termin außerhalb dieser Zeiten ist nicht zu erreichen oder nicht zumutbar.

§ 6 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 01.08.2020 in Kraft. Er ersetzt die Verwaltungsanordnung (VwAO Nr. 89/89) zur Regelung der Arbeitszeit ab 01. Januar 1990 vom 22.12.1989 sowie die Dienstvereinbarung über die probeweise Einführung der gleitenden Arbeitszeit in Teilbereichen vom 22.12.1989.

- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines jeden Jahres, erstmalig zum 31.12.2021, gekündigt werden. Die Kündigung kann sich auch lediglich auf einzelne Paragraphen dieses Tarifvertrages beschränken. Erfolgt eine Kündigung, so kann die/der andere Tarifpartner/-in, selbst wenn die Kündigungsfrist schon abgelaufen sein sollte, innerhalb von zwei Wochen auch seinerseits kündigen. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (3) Der Tarifvertrag gilt nach dem Wirksamwerden der Kündigung weiter, bis ein neuer Vertrag zustande gekommen ist. Das gilt auch für die Kündigung einzelner Paragraphen dieses Tarifvertrages.

Artikel V

Weitere Vereinbarungen

1. Der Manteltarifvertrag des ZDF in der ab 01.01.2018 geltenden Fassung wird wie folgt geändert:

§ 2 e) entfällt.
2. Der Tarifvertrag über Gesundheitsschutz/Bildschirmarbeitsplätze beim ZDF vom 01.07.1999 wird aufgehoben. Das ZDF wird mit den Personalräten eine Regelung zur Erstattung von Kosten für Bildschirmarbeitsplatzbrillen treffen.
3. Der Bestandsschutztarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen in der ab 01.07.2010 geltenden Fassung wird durch Einfügen eines § 3 a (Mutterschutz, Elternzeit) geändert, der wie folgt lautet:

§ 3 a

Mutterschutz, Elternzeit

- 1) Die unter § 1 dieses Tarifvertrages fallenden Mitarbeiterinnen, die die Voraussetzungen der Arbeitnehmerähnlichkeit gemäß § 2 dieses Tarifvertrages erfüllen, erhalten auf Antrag einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld während der gesetzlichen Mutterschutzfristen in entsprechender Anwendung des § 20 MuSchG in der jeweils geltenden Fassung. Als anrechnungsfähiges Mutterschaftsgeld werden die Leistungen gemäß § 19 MuSchG in der jeweils gelten Fassung zugrunde gelegt. Die Schwangerschaft ist dem ZDF durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen.

Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 5 dieses Tarifvertrages ist während der Mutterschutzfristen unzulässig.

- 2) Die unter § 1 dieses Tarifvertrages fallenden Personen, die die Voraussetzungen der Arbeitnehmerähnlichkeit gemäß § 2 dieses Tarifvertrages erfüllen, haben Anspruch auf Elternzeit in entsprechender Anwendung des Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetzes (BEEG). Ein Anspruch auf eine Beschäftigung während Elternzeit besteht nicht.

Erfolgt während der Dauer der Elternzeit keine Beschäftigung im ZDF, ruht das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis zum ZDF mit der Maßgabe, dass während dieser Zeit keine Ansprüche aus diesem Tarifvertrag einschließlich seiner Ergänzungstarifverträge entstehen oder geltend gemacht werden können.

Während der Dauer der Elternzeit verringert sich der bis zum Beginn der Elternzeit erworbene Bestandsschutz nicht. Das ZDF bestätigt der*dem Mitarbeiter*in Beginn und Ende der Elternzeit sowie auf Wunsch den Umfang des Bestandsschutzes.

Für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit ohne Beschäftigung wird der Urlaub für das Urlaubsjahr um ein Zwölftel gekürzt. Dies gilt nicht im Falle eine Beschäftigung während der Elternzeit.

4. Der Ergänzungstarifvertrag Nr. 3 zum Bestandsschutztarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen – Mutterschutztarifvertrag (MuSchuTV) – in der ab 01.12.2003 geltenden Fassung wird aufgehoben.
5. Die Tarifparteien werden die Regelungen dieser Tarifverträge und deren Wirkung drei Jahre nach Unterzeichnung gemeinsam bewerten und bei Bedarf Verhandlungen über Anpassungen aufnehmen. Während dieser drei Jahre treffen sich die Tarifpartner/-innen bei Bedarf, mindestens einmal jährlich, um die Umsetzung zu evaluieren. Dabei sind auch die Verhandlungsprotokolle zugrunde zu legen.
6. Dynamische Verweisungen

Soweit keine andere Regelung getroffen wurde, sind Verweisungen auf gesetzliche, tarifvertragliche oder andere Regelungen als Verweise auf die jeweils geltende Fassung anzusehen.

Die Tarifpartner/-innen werden auf Verlangen eines der Tarifpartner/-innen die Regelungen dieses Tarifvertrages im Lichte eventueller gesetzlicher Neuregelungen überprüfen und ggfs. Verhandlungen aufnehmen.

Artikel VI

Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 01.08.2020 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines jeden Jahres, erstmalig nach Ablauf der Pilotphase gemäß Artikel V Ziffer 5 zum 31.12.2021, gekündigt werden. Die Kündigung kann sich auch lediglich auf einzelne Artikel sowie Paragraphen dieses Tarifvertrages beschränken. Erfolgt eine Kündigung, so kann die/der andere Tarifpartner/-in, selbst wenn die Kündigungsfrist schon abgelaufen sein sollte, innerhalb von zwei Wochen auch seinerseits ganz oder lediglich einzelne Artikel sowie Paragraphen dieses Tarifvertrages kündigen. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (3) Der Tarifvertrag gilt nach dem Wirksamwerden der Kündigung weiter, bis ein neuer Vertrag zustande gekommen ist. Das gilt auch für die Kündigung einzelner Paragraphen dieses Tarifvertrages.

Mainz,

Für ver.di

Für den Deutschen Journalisten Verband

Für die VRFF – Die Mediengewerkschaft

Für das Zweite Deutsche Fernsehen