



Tarifverträge

Tarifverträge

**für die Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer in
den technischen Betrieben
für Film und Fernsehen
(VTFF)**

**Einheitlicher
Manteltarifvertrag**
*in der zum 1. Jan. 2008
geänderten Fassung
vom 15. Jan. 2008*

**Überleitungs-
tarifvertrag**
gültig ab 1. April 2003

**Altersversorgungs-
tarifvertrag**
gültig ab 1. Jan. 2003

**Entgelttarifvertrag
mit neuem Gruppenplan
und Entgelttabelle**
gültig ab 1. Jan. 2008



ver.di

*Medien, Kunst
und Industrie*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Einheitlicher Manteltarifvertrag	Seite
§ 1 Geltungsbereich	8
§ 2 Wirkungen des Tarifvertrags	9
§ 3 Betriebliche Mitbestimmung	9
§ 4 Inkrafttreten und Vertragsdauer	9
Inhalt und Änderungen des Arbeitsverhältnisses, Art der Beschäftigung	
§ 5 Inhalt und Änderung des Arbeitsverhältnisses	10
§ 6 Probezeit	11
§ 7 Teilzeitbeschäftigte	11
§ 8 Befristete Arbeitsverhältnisse	11
§ 9 Aushilfen	12
§ 10 Altersteilzeitbeschäftigung	13
Arbeitszeit und Mehrarbeit	
§ 11 Allgemeines	13
§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit	14
§ 13 Produktionsabhängige Arbeitszeit	16
§ 14 Mehr-, Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	17
§ 15 Schichtarbeit und Arbeitszeitverschiebung	21
Vergütung	
§ 16 Allgemeine Vergütungsbestimmungen	22
§ 17 Zusätzliche Entgelte	24
§ 18 Altersversorgung	25
§ 19 Reisekosten, Reisezeitbezahlung, Familienheimfahrten	26
Urlaub, Freistellung, Verhinderung	
§ 20 Urlaubsbestimmungen	28
§ 21 Urlaubsdauer	30
§ 22 Freistellung von der Arbeit aus persönlichen Gründen	31
§ 23 Arbeitsverhinderung	32

	Seite
Besondere Verpflichtungen	
§ 24 Nebentätigkeit	33
§ 25 Konkurrentätigkeit	33
§ 26 Rechte	33
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
§ 27 Kündigung	34
§ 28 Sterbegeld	35
§ 29 Zeugnis	36
Sonstige Bestimmungen	
§ 30 Ausschlussfristen	36
§ 31 Gerichtsstand	37
Anhang: Empfehlung betr. Ausbildung	37

Überleitungstarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich	40
§ 2 Zweck der Überleitungsregelung	41
§ 3 Mehrarbeitszuschläge	41
§ 4 Zulagenpauschalierung	42
§ 5 Kündigung	43

Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung **Seite**

§ 1 Geltungsbereich	46
§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung	46
§ 3 Anspruch	47
§ 4 Entgeltumwandlung	47
§ 5 Zusageform	48
§ 6 Durchführungswege	48
§ 7 Ausschluss	49
§ 8 Antrag / Verfahren	49
§ 9 Fälligkeit	49
§ 10 Unverfallbarkeit	50
§ 11 Fortführung der Versorgungsanwartschaft	50
§ 12 Bestehende Regelungen zur Altersversorgung	50
§ 13 Inkrafttreten und Laufdauer	50

Entgelttarifvertrag einschließlich Tarifierhöhungen

§ 1 Geltungsbereich	54
§ 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen	55
§ 3 Entgeltberechnung/ Entgeltauszahlung	56
§ 4 Überleitungsregelungen	57
§ 5 Öffnungsklausel	59
§ 6 Leiharbeit	59
§ 7 Sonderregelung für Neumitglieder	59
§ 8 Geltungsdauer	60

Anlage 2: Entgelttabelle	61
---------------------------------------	----

Anlage 1: Gruppenplan

Zuordnung der Kriterien und ihre Ausprägung zu den Entgeltgruppen

Einheitlicher Manteltarifvertrag

**für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
in den technischen Betrieben
für Film und Fernsehen (VTFF)**

gültig ab 01. Januar 2003
in der zum 1. Januar 2008 geänderten Fassung
vom 15. Januar 2008

abgeschlossen zwischen dem

Verband Technischer Betriebe für Film und Fernsehen (VTFF), Berlin

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand – Fachbereich Medien, Kunst und Industrie, Berlin

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. Räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. Persönlich: für alle kaufmännischen und technischen Arbeitnehmer sowie Auszubildenden. Werden Arbeitnehmer beschäftigt, die nicht unter diesen persönlichen Geltungsbereich fallen, sind sie nicht schlechter zu stellen, als die unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer und Auszubildenden. Ausgenommen sind Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Prokuristen, Generalbevollmächtigte und leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des BetrVerfG, Arbeitnehmer, die von Produktion zu Produktion beschäftigt werden, können ausgenommen werden, soweit andere Tarifverträge diese Beschäftigung regeln.
3. Fachlich: für die technischen Betriebe für Film und Fernsehen, das heißt Betriebe, die technische Dienstleistungen für Bewegtbildproduktionen erbringen (insbesondere Film- und Fernseh-Atelierbetriebe, Synchronisations-, Musik- und Tonstudios sowie Film- und Videokopierwerke, Postproduktionsbetriebe und Bildplattenvervielfältigungsbetriebe; Internet- und Intranet-Fernsehen). Hierzu zählen auch Betriebe, deren Aufgaben nicht nur in der reinen technischen Dienstleistung bestehen, sondern die neben dem Zurverfügungstellen der technischen Plattform oder dem Erbringen der technischen Dienstleistung auch inhaltliche Beiträge leisten.

§ 2

Wirkungen des Tarifvertrags

Die normativen Regelungen dieses Vertrages sind Mindestbestimmungen.

Schlechtere Einzelvereinbarungen sind nichtig, bessere jederzeit zulässig.

Bereits bestehende günstigere Einzelarbeitsvertragsvereinbarungen dürfen aus Anlass des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht verschlechtert werden.

§ 3

Betriebliche Mitbestimmung

Mit den in diesem Tarifvertrag erwähnten Rechten des Betriebsrates sind die rechtlichen Regelungen, insbesondere die entsprechenden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes gemeint.

Es besteht Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien, dass auch dort die betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften gelten, wo dies nicht ausdrücklich erwähnt wird. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung ersetzt werden durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

§ 4

Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.
2. Er ist mit einer Frist von 3 Monaten zum 31. Dezember 2009 erstmals kündbar; danach ist er mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Ende der Laufzeit des Entgeltvertrages kündbar.
3. Die Kündigung hat durch Einschreibebrief zu erfolgen.
4. Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags gilt der normative Teil dieses Vertrags fort.

-
5. Die Vertragsparteien verpflichten sich, innerhalb von 6 Wochen nach Kündigung und Eingang der Forderungen über den Abschluss eines neuen Vertrags zu verhandeln.

Inhalt und Änderungen des Arbeitsverhältnisses, Art der Beschäftigung

§ 5

Inhalt und Änderung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitsvertrag wird spätestens bei Arbeitsaufnahme schriftlich abgeschlossen. Er muss die wesentlichen Vereinbarungen und Festlegungen enthalten. Erfolgt keine oder eine verspätete schriftliche Vereinbarung wird der Bestand des Arbeitsverhältnisses hiervon nicht berührt, sondern der Arbeitgeber hat die vereinbarten Arbeitsbedingungen im Streitfall darzulegen.
2. Bei befristeten oder kurzfristigen Beschäftigungen bis zu drei Monaten hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In ihm müssen mindestens festgelegt sein: Dauer einer etwa vereinbarten Probezeit, Art und Umfang der Tätigkeit, Arbeitszeit, Tarifgruppe, Art, Höhe und Zusammensetzung des Entgelts und sonstiger Bezüge. Im Einzelnen gelten die Bestimmungen des Nachweisgesetzes. Erfolgt keine diesem Gesetz entsprechende schriftliche Niederlegung wird der Bestand des Arbeitsverhältnisses hiervon nicht berührt, sondern der Arbeitgeber hat die vereinbarten Arbeitsbedingungen im Streitfall darzulegen.
3. Bei Veränderungen während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gilt Nr. 1 entsprechend.
4. Durch das Gesetz geschützte Arbeitnehmer (z. B. Schwerbehinderte) müssen bei der Einstellung auf Befragen auf den Umstand hinweisen, aus dem sich der Schutz ergibt, soweit anerkannte, allgemeine Rechtsgrundsätze dem nicht entgegenstehen. Spätere Veränderungen sind dem Arbeitgeber unaufgefordert und so früh wie möglich mitzuteilen.

§ 6 Probezeit

1. Wird eine Probezeit vereinbart, so darf sie sechs Monate nicht überschreiten. Bei Überschreiten dieser Frist gelten die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB). Die Kündigung kann bis zum letzten Tag der Probezeit erfolgen. Nach Ablauf von 6 Monaten gelten die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes.
2. Beschäftigungszeiten, die ohne Unterbrechung und unmittelbar vor Beginn der vereinbarten Probezeit abgeleistet wurden, werden auf die Probezeit angerechnet. Dies gilt jedoch nicht für Praktika, Volontariate und ähnliche Beschäftigungen, die mit der anschließenden Beschäftigung nicht in unmittelbarem Zusammenhang stehen.
3. Wird ein befristetes Probearbeitsverhältnis begründet, gelten hierfür die Bestimmungen des § 8 eMTV.

§ 7 Teilzeitbeschäftigte

1. Der Tarifvertrag gilt auch für stundenweise Beschäftigte. Solchen Arbeitnehmern stehen sämtliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung zu.
2. Bezüglich der Ausgestaltung des Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung. Anträge des Arbeitnehmers auf Teilzeitbeschäftigung sind schriftlich an die Firmenleitung oder deren Bevollmächtigten zu stellen.

§ 8 Befristete Arbeitsverhältnisse

Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Dabei sind sowohl kalendermäßige als auch

zweckbefristete Arbeitsverträge zulässig. Im Einzelnen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9 Aushilfen

Die Beschäftigung zur Aushilfe ist ausdrücklich zu vereinbaren.

Wird ein zur Aushilfe tätiger Arbeitnehmer über die Dauer von drei Monaten hinaus ununterbrochen beschäftigt, so geht das Arbeitsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über. Das Angestelltenverhältnis einer Aushilfe geht auch dann auf ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über, wenn die Beschäftigung innerhalb von sechs Monaten insgesamt vier Monate gedauert hat. Dies gilt nicht, falls das Aushilfsverhältnis von vornherein befristet wurde. Hier gelten § 8 eMTV und die gesetzlichen Vorschriften.

Diese Regelung gilt weiter nicht für Arbeitsverhältnisse, die für längere Krankheitsvertretung und Mutterschaftsvertretung eingestellt werden. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis spätestens eine Woche nach Wegfall des Aushilfsgrundes. In Ausnahmefällen, die grundsätzlich mitbestimmungspflichtig sind, ist die Einstellung auch für einen weiteren Vertretungsfall zulässig. Soll die Aushilfe nach Ablauf beider Vertretungsfälle weiterbeschäftigt werden, wird das Aushilfsarbeitsverhältnis automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Aushilfen erhalten für jede Arbeitsstunde innerhalb der regelmäßigen Wochenarbeitszeit $\frac{1}{165}$ des vereinbarten Monatsentgelts. Aushilfen sind entsprechend ihrer Tätigkeit einzugruppieren. Bei einer Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit muss der Divisor entsprechend angepasst werden.

In den ersten zwei Wochen der Beschäftigung kann für Arbeitnehmer zur Aushilfe eine tägliche Kündigung ausgesprochen werden. Dauert bei Arbeitnehmern zur Aushilfe die ununterbrochene Beschäftigung länger als zwei Wochen, kann mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. Bei längeren Beschäftigungszeiten gelten jeweils die verlängerten gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 Ziff. 2 BGB). Geht das Arbeitsverhältnis zur Aushilfe in ein festes Arbeitsverhältnis über, gelten für die Kündigung die Bestimmungen des § 27

eMTV. Eine tägliche Kündigung darf nicht ausgesprochen werden mit dem Ziel, eine Feiertagsbezahlung zu umgehen.

Im Übrigen gelten die tarifvertraglichen Bestimmungen entsprechend.

§ 10 Altersteilzeitbeschäftigung

1. Betriebliche Regelungen zur Altersteilzeit mit einer Dauer bis zu 10 Jahren pro Einzelfall können abgeschlossen werden.
2. Es besteht kein Rechtsanspruch für den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung.
Es wird ein Mindestnettobetrag in Höhe von 80 Prozent zugesichert. Die Berechnung dieses Betrags hat nach den Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes zu erfolgen.

Arbeitszeit und Mehrarbeit

§ 11 Allgemeines

1. Im Hinblick auf die besonderen Anforderungen gelten für die unmittelbar in den Herstellungsprozess bei Film- und Fernsehproduktionen oder in ähnliche Herstellungsprozesse (z. B. Messebau oder Veranstaltungen) eingegliederten Arbeitnehmer besondere Arbeitszeitregelungen (§ 13 eMTV produktionsabhängige Arbeitszeit). Die besonderen Anforderungen sind gegeben, wenn das Arbeitsergebnis grundsätzlich ohne eine derartige Arbeitszeitgestaltung organisatorisch und/oder wirtschaftlich nicht erreicht werden könnte. Eine unmittelbare Eingliederung ist dann gegeben, wenn das Arbeitsergebnis von der Erbringung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während des Herstellungsprozesses abhängig ist bzw. in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang steht.

Die Zuordnung zur Gruppe der Arbeitnehmer mit produktionsabhängiger Arbeitszeit erfolgt durch den Arbeitgeber, unter Beachtung der betriebsver-

fassungsrechtlichen Vorschriften. Sie ist innerhalb eines 12-Monatszeitraums nicht widerrufbar. Sie kann im Übrigen vom Arbeitgeber mit einer Frist von 1 Monat zum Ende des 12-Monatszeitraums widerrufen werden.

Für alle nicht unmittelbar in Herstellungsprozesse gem. Abs. 1 eingegliederten Mitarbeiter gelten die Regelungen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 12 eMTV). Dies gilt insbesondere auch für alle Arbeitnehmer, die im Postproduktionsbereich tätig sind.

2. Arbeitsbereitschaft am Arbeitsort zählt zur Arbeitszeit. Sie ist ein körperliches und geistiges Bereitsein des Arbeitnehmers zum unverzüglichen Eingreifen in den Arbeitsprozess, bei dem der Wechsel zwischen vollem Arbeitseinsatz und bloßer Bereitschaft nicht festgelegt ist.
3. Rufbereitschaft fällt nicht unter Arbeitsbereitschaft. Sie ist auf betrieblicher Ebene zu regeln und zu vergüten, gegebenenfalls unter Einbeziehung des Betriebsrats. Die Höhe der Vergütung ist abhängig von den räumlichen und zeitlichen Einschränkungen des Arbeitnehmers.
4. Es werden mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen gewährt. Beginn und Ende werden mit Zustimmung des Betriebsrats festgelegt.
5. Am 24. Dezember und 31. Dezember, sofern diese Tage auf einen entgeltspflichtigen Wochentag fallen, wird – unter Fortzahlung des Entgelts – nicht gearbeitet, soweit nicht dringende Arbeiten anfallen, die während der übrigen Zeit nicht ausgeführt werden können. Die an diesen Tagen geleistete Zeit wird dem Zeitkonto gutgeschrieben und durch entsprechende Freizeit ausgeglichen.

§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden. Sie ist an den Tagen Montag bis Freitag zu leisten. Beginn und Ende der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden auf betrieblicher Ebene geregelt. Pausen sind keine Arbeitszeit.

2. Von der Wochenarbeitszeit und ihrer Verteilung auf die Wochentage können abweichende Regelungen getroffen werden. Dies gilt insbesondere in den folgenden Fällen:

- a) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann für die für die Wartung und Pflege der Maschinen und sonstige nicht unter § 13 eMTV fallende Arbeiten erforderliche Personal abweichend von der vorstehenden Regelung unter Einbeziehung des Wochenendes verteilt werden, wenn hierfür unabwiesbare betriebliche Notwendigkeiten bestehen.

Unabwiesbare betriebliche Notwendigkeiten bestehen, wenn die Art der Dienstleistung nur außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit möglich ist und nur an Wochenenden und Feiertagen erbracht werden kann.

Der Grundsatz der 5-Tage-Woche bleibt innerhalb eines 8-Wochen-Zeitraums unberührt.

Ein Arbeitnehmer darf grundsätzlich nicht an mehr als 2 aufeinanderfolgenden Wochenenden/Feiertagen nach dieser Regelung beschäftigt werden.

Die Zuschlagspflicht richtet sich nach § 14 eMTV.

- b) Für Arbeitnehmer wie Pförtner, Wach- und Feuerwehrpersonal sowie für Arbeitnehmer mit technischen Service- und Überwachungsaufgaben kann, falls regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 55 Stunden wöchentlich verlängert werden, wobei im Durchschnitt über 3 Wochen 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden dürfen.
- c) Darüber hinaus können für bestimmte Arbeitsgruppen nach den jeweiligen Betriebserfordernissen andere regelmäßige Arbeitszeiten sowie Schichtarbeit mit einer vorherigen Ankündigungsfrist von mindestens 24 Stunden festgelegt werden.
- d) Für den Einsatz an Sonnabenden oder Sonntagen – soweit gesetzlich zulässig –, an denen aus dringenden betrieblichen Gründen gearbeitet werden muss, gilt ebenfalls eine Ankündigungsfrist von mindestens

24 Stunden. Einzelheiten können zwischen Arbeitgeber und Betriebsräten auf betrieblicher Ebene generell geregelt werden.

- e) Durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass für die Arbeitszeit abweichende Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (§§ 3 und 7 AZG) getroffen werden können, wenn aus zukünftigen Änderungen der technischen Produktionsabläufe dies erforderlich wird. In Zweifelsfällen verständigen sich hierüber die Tarifvertragsparteien. Die Zuschlagspflicht gemäß § 14 eMTV bleibt hiervon unberührt.

Beginn und Ende der regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeit sowie die von Ziffer 1 abweichenden Regelungen unterliegen im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes der Zustimmung des Betriebsrats.

§ 13 Produktionsabhängige Arbeitszeit

1. Die besonderen Bedingungen der Herstellungsprozesse gem. § 11 Ziff. 1 eMTV im fachlichen Geltungsbereich des eMTV haben zur Folge, dass sich die Arbeitszeiten grundsätzlich an den künstlerischen, technischen und organisatorischen Erfordernissen des jeweiligen Herstellungsprozesses orientieren, um die notwendigen Arbeitsergebnisse zu erreichen. Bei Arbeitnehmern, die in diese Prozesse eingegliedert sind, müssen die Belastungen im Rahmen der Produktionserfordernisse durch geeignete Regelungen bei der Verteilung der Arbeitszeit ausgeglichen werden.
2. Die produktionsabhängige Arbeitszeit beträgt täglich 8 Stunden mit der Verpflichtung, an einzelnen Tagen bis zu 2 weiteren Stunden zu arbeiten. Mit Zustimmung des Arbeitnehmers können weitere 2 Stunden pro Tag gearbeitet werden, soweit dies nach den zwingenden arbeitszeitrechtlichen Vorschriften zulässig ist. Dabei dürfen 50 Wochenstunden nicht überschritten werden.
Bei der Disposition von Teilschichten gilt eine Mindestdispositionszeit von 5 Stunden. Wird ein Arbeitnehmer an einem 6. oder 7. Tag der Kalenderwoche eingesetzt, gilt ebenfalls eine Mindestdispositionszeit von 5 Stunden. Die produktionsabhängige Arbeitszeit ist an den Tagen Montag bis Sonntag

zu leisten, ohne dass hierdurch der Grundsatz der 5-Tage-Woche berührt wird. Die über 38 Wochenstunden hinausgehende Arbeitszeit wird dem Zeitkonto gutgeschrieben.

Fallen Feiertage auf einen Tag in der Woche von Montag bis Freitag, wird dem Zeitkonto die an diesem Tag übliche Normalarbeitszeit gutgeschrieben – jedoch ohne Feiertagszuschläge –, auch wenn an diesem Tag durch eine entsprechende Disposition nicht gearbeitet wird.

3. Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer ist in Dienstplänen festzulegen. Sie sind – soweit möglich – als Rahmenpläne für einen Zeitraum von mindestens 4 Wochen im Voraus zu erstellen und wöchentlich zu aktualisieren. Die endgültige Disposition erfolgt eine Woche im Voraus. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann hiervon in begründeten Fällen auch kurzfristig abgewichen werden, wenn unabweisbare Gründe, die außerhalb der Sphäre des Arbeitgebers liegen, die kurzfristige Abweichung begründen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn z. B. witterungsbedingte oder krankheitsbedingte Gründe vorliegen. Diesen Gründen gleichgestellt sind kundenbezogene Veränderungen, auf die der Arbeitgeber keinen Einfluss hat. Einzelheiten können zwischen Arbeitgeber und Betriebsräten auf betrieblicher Ebene generell geregelt werden.

Die Disposition verpflichtet den Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung. Eine Absage der disponierten Zeit innerhalb von 24 Stunden vor Arbeitsbeginn verpflichtet den Arbeitgeber zur Vergütungsleistung.

§ 14

Mehr-, Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, die über die festgelegte regelmäßige (§ 12 Ziff. 1 und 2 eMTV) oder produktionsabhängige (§13 Abs. 2 eMTV) Arbeitszeit hinausgeht. Mehrarbeit wird grundsätzlich durch Freizeit ausgeglichen. Eventuell anfallende Zuschläge können wahlweise ausbezahlt werden oder ebenfalls in entsprechender Freizeit ausgeglichen werden. Individuelle oder kollektive Vereinbarungen können hiervon abweichen, wenn ein Zeitausgleich innerhalb des gewählten Zeitraums nach objektiven Maßstäben unmöglich ist. Nur angeordnete oder genehmigte Arbeit gilt als Mehrarbeit im Sinne dieser Vorschrift.

Vor- oder nachgearbeitete Stunden und Tage sind keine Mehrarbeit in diesem Sinne. Dies gilt insbesondere auch, wenn im Rahmen der produktionsabhängigen Arbeitszeit eine Verschiebung von Arbeitstagen zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitswochen stattfindet oder wenn im Rahmen von Gleitzeitmodellen die tägliche Arbeitszeit überschritten wird, nicht jedoch die Wochenarbeitszeit.

Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen angeordnet werden. Die betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen sind zu beachten.

2. Mehrarbeitszuschläge

Mehrarbeitszuschläge fallen nur dann an, wenn

- a) bei regelmäßiger Arbeitszeit 10 Stunden täglich oder 38 Stunden wöchentlich überschritten werden,
- b) bei produktionsabhängiger Arbeitszeit 12 Stunden täglich und/oder 50 Stunden wöchentlich überschritten werden.

Bei der Berechnung der Zuschläge werden zuschlagsauslösende tägliche Arbeitszeiten nicht nochmals für die Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

3. Höhe der Zuschläge

Bei Mehrarbeit hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf ein Stundenentgelt bzw. 1/165 des Bruttomonatsentgelts zuzüglich eines Mehrarbeitszuschlags.

- a) Die Höhe des Mehrarbeitszuschlages bei regelmäßiger Arbeitszeit beträgt 35 %. Die Höhe des Zuschlages für wöchentliche Mehrarbeit gemäß § 14 Abs. 2 a reduziert sich auf 20 %, wenn die monatliche Soll-Arbeitszeit nicht überschritten wird. Die Soll-Arbeitszeit pro Monat ergibt sich aus der Multiplikation der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von 7,6 Stunden mit der Anzahl der Arbeitstage des jeweiligen Monats. Dabei werden Feiertage, die auf einen Arbeitstage fallen mit berücksichtigt, ebenso Zeiten in denen der Mitarbeiter Urlaub oder Freizeit aus dem Zeitkonto einbringt.*

* Protokollnotiz: Werden andere Abrechnungszeiträume zugrunde gelegt, gilt die oben genannte Berechnung entsprechend. Abrechnungszeiträume können dabei 4 oder 5-Wochen-Zyklen sein, die zum Jahresbeginn mit dem Betriebsrat zu vereinbaren sind.

- b) Die Höhe der Mehrarbeitszuschläge beträgt bei produktionsabhängigem Einsatz
- | | |
|---|------|
| – für jede Mehrarbeitsstunde ab der 13. täglichen Arbeitsstunde | 70 % |
| – bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 51–55 Stunden | 30 % |
| – ab 56–60 Stunden | 35 % |
| – ab der 61. Stunde | 70 % |

4. Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeitszeit beginnt jeweils um 0.00 Uhr und endet um 24.00 Uhr. Wird in einen solchen Tag vom Vortag hinein gearbeitet ändert, dies an der grundsätzlichen Zuschlagspflicht nichts. Sofern jedoch Mehrarbeitszuschläge und Zuschläge für Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gleichzeitig anfallen, besteht nur ein Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag.

- a) Die Zuschläge betragen bei regelmäßiger Arbeitszeit
- | | |
|--|-------|
| – für Sonnabendarbeit | 35 % |
| – für Sonntagsarbeit | 75 % |
| – für Feiertage 100 %, an besonderen Feiertagen (Ostersonntag, Pfingstsonntag; 25./26.12., 1. Januar und 1. Mai) | 200 % |

Soweit diese Stunden nicht bereits im Rahmen der Grundvergütung abgegolten werden, entsteht zusätzlich ein Anspruch auf 1 Stundenlohn pro geleisteter Stunde.

Muss ein Arbeitnehmer an einem Sonnabend, Sonntag oder Feiertag stundenweise Arbeit leisten, ist die Grundvergütung für mindestens 4 Stunden zu berechnen. Zuschläge werden nur für die tatsächlich geleisteten Stunden berechnet.

- b) Bei produktionsabhängiger Arbeitszeit betragen die Zuschläge
- | | |
|--|-------|
| – für Feiertage 100 %, an besonderen Feiertagen (Ostersonntag, Pfingstsonntag; 25./26.12., 1. Januar und 1. Mai) | 200 % |
|--|-------|

Soweit diese Stunden nicht bereits im Rahmen der Grundvergütung abgegolten werden, entsteht zusätzlich ein Anspruch auf 1 Stundenentgelt pro geleisteter Stunde.

Sonnabend- und Sonntagszuschläge fallen im Rahmen eines Einsatzes an 5 Tagen pro Kalenderwoche nicht an oder werden im Rahmen der Mehrarbeitsregelung vergütet.

Wird an einem Sonnabend oder Sonntag gearbeitet und handelt es sich hierbei um einen 6. oder 7. Arbeitstag in dieser Kalenderwoche, fallen abweichend hiervon Zuschläge jedoch dann und soweit an, wenn die Wochenarbeitszeit an den ersten 5 Arbeitstagen mit 50 Stunden noch nicht erreicht ist. Sie betragen an

– Sonnabenden	25 %
– Sonntagen	35 %

5. Zusammentreffen mehrerer Zuschläge

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gemäß § 14 Ziff. 2 bis 4 eMTV ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen.

6. Zeitkonto*

a) Es wird ein Zeitkonto für die Verrechnung der Mehr-, Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit eingerichtet, auf dem alle Stunden einschließlich eventuell Zuschläge in Zeit erfasst werden. Dies gilt auch für die bei Nichteinsatz anfallenden negativen Stunden. Das Negativsaldo wird jedoch auf maximal 165 Stunden begrenzt. Das Zeitkonto umfasst einen 12-Monatszeitraum, der sich mit dem Kalender bzw. dem Geschäftsjahr des jeweiligen Unternehmens deckt. Nur durch eine Betriebsvereinbarung kann die Lage dieses 12-Monatszeitraumes geändert werden.

b) Der Ausgleich dieses Zeitkontos erfolgt im Laufe von 12 Monaten durch entsprechende Freizeit. Überschreitet das Zeitkonto im Verlauf eines 12-Monatszeitraums ein Zeitguthaben von 165 Stunden, erfolgt auf Antrag des Arbeitnehmers ein Übertrag der Überschreitungsstunden in das Zeitkonto 2.

c) Die Verfügung über das Zeitkonto während des 12-Monatszeitraums erfolgt nach den betrieblichen Erfordernissen unter Beachtung der Individualinteressen des Arbeitnehmers. Ein Guthaben des Zeitkontos am Ende des 12-Monatszeitraums wird vorrangig in Freizeit ausgeglichen und kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter durch Geld ausgeglichen werden; negative Salden werden auf 0 gestellt.

* Die Bestimmungen aus den Ziffern § 14, Abs. 6 a-d sind geltend ab 1. Januar 2008 mit der Fassung des Tarifvertrages vom 15. Januar 2008 geändert worden.

- d) Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann das Zeitguthaben auch auf einen zukünftigen Ausgleichszeitraum vorgetragen werden. Hierfür wird ein Zeitkonto 2 eingerichtet. Dieses Langzeitarbeitskonto soll eine Laufzeit von mindestens weiteren 24 Monaten haben. Die Verfügung über das Zeitkonto 2 erfolgt durch den Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse.
- e) Wird der Saldo des Zeitkontos 2 durch Auszahlung oder Teilauszahlung von Geld reduziert, gilt für die Berechnung der am Abrechnungstag gültige Stundensatz. Gleiches gilt bei der Auszahlung des Zeitkontos 2 bei Ausscheiden oder Tod des Arbeitnehmers. Eine weitere Verzinsung erfolgt nicht. Weitere Einzelheiten werden auf betrieblicher Ebene unter Beachtung der betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften geregelt.
- f) Die Ansprüche aus dem Zeitkonto unterliegen weder der Verwirkung noch der Verjährung.

7. Ausschluss der Bezahlung von Mehrarbeit

Für Arbeitnehmer, deren Gehalt das in der Gruppe 6 des Entgelttarifvertrags festgelegte Endgehalt um mehr als 25 % übersteigt, gelten die Bestimmungen des § 14 Ziff. 2 bis 4 eMTV nicht.

§ 15

Schichtarbeit und Arbeitszeitverschiebung

1. Schichtarbeit ist die regelmäßige lückenlose Anschlussarbeit von Tag-, Früh-, Spät- und/oder Nachtschichten zur Aufrechterhaltung eines zwei- oder dreischichtigen Betriebs. Nachtschicht ist dabei die Arbeitseinteilung zwischen 22.00 und 6.00 Uhr.
2. Ist Schichtarbeit angeordnet, so ist für die Nachtschicht ein Zuschlag zu zahlen, dessen Höhe im Entgelttarifvertrag festgelegt ist.
3. Die Schichtarbeit ist durch Aushang von Schichtlisten der Belegschaft bekannt zu geben.

-
4. Die in Filmkopierbetrieben während der Schichtarbeit zu gewährenden Hauptpausen werden bezahlt.
 5. Arbeitszeitverschiebung ist die Verlegung des Beginns der betrieblich festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit.

Die Arbeitszeitverschiebung soll 24 Stunden vorher dem Arbeitnehmer bekanntgegeben werden.

6. Ist die Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln infolge der Arbeitszeitverschiebung oder Schichtarbeit nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber für Fahrgelegenheit auf seine Kosten zu sorgen.
7. Für Arbeitnehmer, deren Gehalt das in der Gruppe 6 des Entgelttarifvertrags festgelegte Endgehalt um mehr als 25 % übersteigt, gelten die Bestimmungen der Ziffern 1 bis 3 dieses Paragraphen nicht.

Vergütung

§ 16

Allgemeine Vergütungsbestimmungen

1. Die Mindestmonatsentgelte und die Ausbildungsvergütungen werden in einem gesonderten Tarifvertrag festgelegt.
2. Die Arbeitnehmer werden entsprechend ihrer Tätigkeit in Tarifgruppen eingruppiert. Dabei ist § 99 BetrVG zu beachten. Bei der Eingruppierung kommt es auf die tatsächlich verrichtete Tätigkeit an. § 5 Nr. 1 eMTV ist zu beachten.
3. Ist ein Arbeitnehmer ständig in Mehrfachfunktion tätig, so erfolgt die Eingruppierung nach der in erheblichem Umfang ausgeübten Tätigkeiten mit der höchsten Eingruppierung.
4. Bei der Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses werden in folgenden Fällen die Tätigkeitsjahre in der gleichen Beschäftigungsgruppe angerechnet, sofern keine andere bezahlte Tätigkeit aufgenommen wird:

- a) bei Ableistung des gesetzlichen vorgeschriebenen Grundwehrdienstes, der Pflichtwehrübungen, des Zivildienstes oder diesem gleichgestellten Entwicklungsdienst.
 - b) bei weiblichen Arbeitnehmern, welche bis zu 36 Monate nach ihrer Niederkunft oder Adoption eines Kindes ihre Tätigkeit unterbrechen.
 - c) bei männlichen Arbeitnehmern, welche bis zu 36 Monate nach der Niederkunft ihrer Lebensgefährtin oder Adoption eines Kindes ihre Tätigkeit unterbrechen.
5. Bei Vertretungen, die länger als 6 Wochen dauern, erhält der Arbeitnehmer, der diese Vertretung ausübt, ab der 7. Woche die tarifliche Vergütung des Vertretenen, wenn diese höher als seine eigene ist, zuzüglich einer eventuell gezahlten Funktionszulage. Wird der Vertretene außertariflich vergütet, erhält der Vertreter eine angemessene Zulage.
 6. Bei Maßnahmen, die eine dauernde Erhöhung der Bezüge auslösen (Tarifierhöhungen, Höhergruppierungen, etc.), tritt die Erhöhung am Ersten des Monats in Kraft, in den die Maßnahme fällt.
 7. Nach einem Ausbildungsverhältnis entsteht bei betrieblicher Übernahme ein Anspruch auf Entgelt ab dem Ersten des Monats, in dem das Ausbildungsverhältnis endet.
 8. Das Entgelt muss spätestens am letzten Banköffnungstag eines Monats zur Verfügung stehen. Die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Wechselschicht- und Feiertagsarbeit sowie variable Zulagen ist spätestens mit dem Entgelt für den folgenden Monat auszuzahlen. Abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag getroffen werden.
 9. Zur Feststellung des Stundenverdienstes ist das Monatsentgelt durch 165 zu teilen. Bei einer Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit muss der Divisor entsprechend angepasst werden.
 10. Dem Arbeitnehmer ist bei Auszahlung der Bezüge eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttoverdienst sowie alle veränderlichen Zulagen und Zuschläge und der Nettoverdienst ersichtlich sind.

-
11. Wenn Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen oder dem Betrieb 10 Jahre angehören, aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, eine Tätigkeit übertragen wird, die einer niedrigeren Tarifgruppe entspricht, bleiben sie in ihrer bisherigen Tarifgruppe. Leistungsminderung infolge Alter oder Krankheit ist kein von ihnen zu vertretender Grund.

§ 17 Zusätzliche Entgelte

1. Arbeitnehmer und Auszubildende erhalten pro Kalenderjahr ein zusätzliches Entgelt, das in Teilen mit der Juniabrechnung und im November zu zahlen ist, wobei die Zahlung im November ein Tarifentgelt beträgt. Die Höhe der Zahlung im Juni ergibt sich aus dem Anhang des Entgelttarifvertrags. Sie wird jährlich entsprechend der linearen Tarifierhöhung angepasst. Diese Zahlungen ersetzen das bisherige 13. Gehalt und das Urlaubsgeld.

Der Auszahlungsmodus kann durch eine Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.

Grundlage für die Berechnung des zusätzlichen Entgelts ist das monatliche Tarifentgelt bzw. die monatliche Ausbildungsvergütung im Auszahlungsmonat.

2. Im Kalenderjahr eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer bzw. Auszubildende haben Anspruch auf soviel Zwölftel des zusätzlichen Entgelts, wie sie im Kalenderjahr volle Monate im Betrieb tätig gewesen sind. Angefangene Kalendermonate werden bei mindestens 12 Arbeitstagen als volle Monate gerechnet. Der Anspruch entfällt, wenn innerhalb der Probezeit gekündigt wurde. Über diesen Anspruch hinaus gewährte Teile des zusätzlichen Entgelts sind beim Ausscheiden in entsprechendem Umfang zurückzuzahlen.

Eine Verpflichtung zur Rückzahlung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Erreichung der Altersgrenze des Arbeitnehmers, wegen Krankheit oder Tod des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden oder durch Kündigung seitens des Arbeitgebers wegen innerbetrieblicher Rationalisierung endet.

3. Ruht das Arbeitsverhältnis und erhält der Arbeitnehmer deswegen keine Bezüge (z. B. unbezahlter Urlaub, Erziehungsurlaub, Wehrpflicht, Zivildienst), vermindert sich das zusätzliche Entgelt um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer keine Bezüge erhält. Im Falle von Langzeiterkrankungen entfällt der Anspruch auf die zusätzlichen Entgelte nur dann, wenn innerhalb eines Kalenderjahres keinerlei Arbeitsleistung erbracht werden konnte.
4. Das zusätzliche Entgelt ist in voller Höhe als Entgeltvorschuss zurückzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer bzw. der Auszubildende wegen verschuldeter fristloser Entlassung oder wegen vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses nach Auszahlung des zusätzlichen Entgelts aus dem Betrieb ausscheidet.

§ 18 Altersversorgung

Die Tarifvertragsparteien beabsichtigen einen Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung abzuschließen. Die Verhandlungen hierüber sollen unverzüglich nach Abschluss des neuen Manteltarifvertrags und des Entgelttarifvertrags 2002 aufgenommen werden.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass bisher oder zukünftig erbrachte freiwillige Leistungen der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeber auf die tariflich vereinbarten Altersversorgungsleistungen angerechnet werden können.

Ergänzend zu den Leistungen der Arbeitgeber wird auch ein Anspruch auf Umwandlung von zukünftigen Entgeltansprüchen zum Zweck der betrieblichen Altersversorgung geregelt. Umgewandelt werden können ab 2002 Entgeltansprüche bis zu 4 % der jeweiligen Bemessungsgrenze der Rentenversicherung. Umwandelbare Entgeltbestandteile sind:

- die tarifliche Jahresleistung
- das Urlaubsgeld
- die Leistungen nach dem Tarifvertrag über die vermögenswirksame Leistung
- durch freiwillige Betriebsvereinbarung auch sonstige Entgeltbestandteile.

Es wird vereinbart, dass die bei der Entgeltumwandlung wegfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung den Arbeitnehmern zugute kommen.

§ 19

Reisekosten, Reisezeitbezahlung, Familienheimfahrten

(Die Tarifvertragsparteien haben eine Überarbeitung dieses Paragraphen während der Laufzeit des Manteltarifvertrags vereinbart. Der Austausch erfolgt nach Verabschiedung).

1. Fahrtkostenregelung bei Dienstreisen im Inland

Als Fahrtkosten werden grundsätzlich nur tatsächliche Aufwendungen erstattet.

Bei Benutzung der Eisenbahn werden dem Arbeitnehmer die Kosten der 1. Wagenklasse ersetzt, wenn die Fahrt nach Beendigung der Arbeitszeit angetreten wird.

Bei Dienstreisen, die während der Arbeitszeit angetreten werden, werden dem Arbeitnehmer bei einer Entfernung

- bis zu 300 Bahnkilometer – die Kosten der 2. Wagenklasse,
- über 300 Bahnkilometer – die Kosten der 1. Wagenklasse ersetzt.

Bei Flugreisen wird grundsätzlich die Economy-Klasse gewährt.

2. Reisekostenregelung bei Dienstreisen im Ausland

a) Verpflegungsmehraufwand und Unterbringungskosten

Grundsätzlich sind über Art, Umfang und Höhe der erstattungspflichtigen Tage- und Übernachtungsgelder vor Antritt der Reise von Fall zu Fall bis zu höchstens den steuerlich anerkannten Pauschalsätzen gesonderte Vereinbarungen zu treffen.

Für Dienstreisen nach Österreich können die Sätze für Inlandreisen vereinbart werden.

b) Fahrtkosten

Bei Eisenbahnfahrten werden die Kosten der 1. Wagenklasse, bei Flug- und Schiffsreisen die der 2. Klasse bzw. Touristenklasse ersetzt.

3. Reisezeitbezahlung

Für die Dienstreise wird die Fahrzeit – höchstens 12 Stunden pro vollen Reisetag – mit dem normalen Arbeitsentgelt, d.h. ohne Zuschlag gezahlt. Dies gilt auch für Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen sowie an Sonnabenden.

Dienstreisen an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Wochentag fallen, werden unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse innerhalb von 3 Monaten durch Freizeit abgegolten, bei Dienstreisen von mehr als 4 Stunden durch einen freien Tag.

Wird die Reise anschließend an die Beendigung der Arbeit angetreten, so gilt die Reisezeit nach Ablauf der normalen Arbeitszeit – höchstens bis zur Dauer von 6 Stunden – als zuschlagsberechtigte Mehrarbeit, auch wenn die Reise länger dauert. Bei Mitfahrt auf Kraftfahrzeugen unter erschwerten Bedingungen gilt die Beschränkung auf 6 Stunden nicht.

4. Familienheimfahrten

Arbeitnehmer erhalten bezahlte Familienheimfahrten, wenn sie bei ständiger Abwesenheit vom Wohnort länger als 6 Wochen für den Arbeitgeber oder in dessen Auftrag innerhalb der Bundesrepublik Deutschland tätig sind. Der Anspruch umfasst eine Familienheimfahrt für je 6 Wochen dienstlicher Abwesenheit gemäß Satz 1.

Bei jeder Familienheimfahrt ist ein mindestens 48stündiger Aufenthalt am Wohnort ohne dienstliche Verpflichtung zu gewährleisten.

Für die Familienheimfahrten gelten die Fahrkostenregelungen des § 19 Ziff. 1 eMTV für Inlandreisen. Bei Bahnreisen, die nach 2 Uhr enden, werden die anfallenden Kosten für Schlafwagen zusätzlich erstattet.

Für die Reisezeit werden dem Arbeitnehmer die tarifvertraglichen Tagespauschalen gezahlt, wenn die Reisezeit über 3 Stunden hinausgeht.

Familienheimfahrten einschließlich Reisezeit gelten nicht als Arbeitszeit. Familienheimfahrten an Tagen, die zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne von § 12 Abs. 1 eMTV gehören, führen nicht zu einer Reduzierung des Jahresurlaubes.

-
5. Im Übrigen gelten die jeweiligen steuerlichen Bestimmungen, insbesondere hinsichtlich der Pauschalsätze.

Urlaub, Freistellung, Verhinderung

§ 20 Urlaubsbestimmungen

1. Der Arbeitnehmer hat jährlich einen unabdingbaren Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub dient der Erholung. Krankheitstage sowie Freistellungen aus beruflichen und persönlichen Gründen und zur beruflichen Fortbildung dürfen auf den Urlaub nicht angerechnet werden.
2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Urlaubsberechnung wird die 5-Tage-Woche zugrundegelegt. Feiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, zählen nicht als Urlaubstage. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die im Rahmen der produktionsabhängigen Arbeitszeit an anderen Tagen eingesetzt sind.
3. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit), bei Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr nach drei Monaten.
4. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
 - b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
 - c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes c) bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub

gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

5. Bei Ableistung des Grundwehrdienstes, Zivildienstes oder Entwicklungsdienstes sind die besonderen Bestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes über Urlaubsgewährung zu beachten. Der Arbeitgeber kann den Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Grundwehrdienst, Zivildienst oder Entwicklungsdienst leistet, um ein Zwölftel kürzen. Dem Arbeitnehmer ist der ihm zustehende Urlaub auf Verlangen vor Beginn des Grundwehrdienstes, Zivildienstes oder Entwicklungsdienstes zu gewähren.
6. Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung oder einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierfür verwendete Zeit einschließlich der ärztlich angeordneten Schonzeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden. Dies gilt nicht für Kuren gem. § 84 Angestelltenversicherungsgesetz, die in der für einen Erholungsurlaub üblichen Weise gestattet werden können.
7. Durch ärztliche Bescheinigung in deutscher Sprache bzw. in Übersetzung nachgewiesene Krankheitstage während des Urlaubs gelten nicht als Urlaubstage. Die durch die Krankheit verlorenen Urlaubstage können in Übereinstimmung mit dem Arbeitgeber an den Urlaub angehängt werden. Kommt eine Übereinstimmung nicht zustande, ist die Arbeit am vorher vereinbarten Termin anzutreten. Die Gewährung des Resturlaubs wird nach Nr. 8 und 9 festgelegt.
8. Der Urlaub soll im laufenden Kalenderjahr möglichst zusammenhängend gewährt und genommen werden. Ein Urlaubsplan ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers unter Mitbestimmung des Betriebsrates frühzeitig aufzustellen. Bei der Urlaubsgewährung sind betriebliche Belange zu berücksichtigen. Der Urlaubsplan gilt erst nach der Genehmigung durch die Geschäftsleitung.
9. Der Urlaub kann auch noch in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und angetreten werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach Nr. 4 entstehender Teilurlaub auf das folgende

Kalenderjahr zu übertragen. Das gilt auch in den Fällen, in denen Teile des Urlaubs bzw. der gesamte Urlaub wegen lang anhaltender Krankheit nicht genommen werden konnte.

Wird der übertragene Urlaub nicht in den ersten drei Monaten genommen, erlischt der Anspruch, es sei denn, dass er rechtzeitig aber erfolglos geltend gemacht worden ist.

10. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.
11. Der Urlaubsanspruch für Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen (§ 8 eMTV) und zur Aushilfe (§ 9 eMTV) beträgt für jeden vollen Monat der Beschäftigung ein Zwölftel des nach § 21 eMTV zu berechnenden Jahresurlaubs.
12. Betriebsurlaub kann nur durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.
13. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes, für Jugendliche die des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

§ 21 Urlaubsdauer

1. Für alle Arbeitnehmer, einschließlich der in Ausbildung befindlichen Personen, beträgt der Urlaub 30 Arbeitstage. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz. Für alle Arbeitnehmer die bei Inkrafttreten bereits einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben, bleibt dieser erhalten.
2. Für Arbeitnehmer, die dem Betrieb im Jahr des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrags mindestens 10 Jahre angehören und die mindestens 35 Jahre alt sind, gilt eine Bestandsgarantie hinsichtlich der bisherigen

Urlaubsregelung. Für diese Mitarbeiter erhöht sich der Urlaub bei Alter 40 auf 31 und bei Erreichen von Alter 50 auf 32 Tage.

Sollte der tarifliche Urlaubsanspruch künftig mehr als 30 Arbeitstage betragen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zusätzlichen Urlaubstage anzurechnen.

3. Die Bestimmungen über gesetzlichen Zusatzurlaub, z.B. für Schwerbehinderte, sind zu beachten.
4. Der Arbeitgeber kann bis zu 5 Tagen Betriebsurlaub pro Jahr anordnen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.

§ 22

Freistellung von der Arbeit aus persönlichen Gründen

Der Arbeitnehmer hat in nachstehenden Fällen nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten Anspruch auf Freizeit ohne Kürzung der Vergütung

- | | |
|--|-------------------------|
| a) bei Eheschließung des Arbeitnehmers | 2 Tage |
| b) bei Geburt eines eigenen Kindes | 2 Tage |
| c) bei Todesfall von Verwandten 1. Grades (Kinder, Eltern), Ehegatten, Schwiegereltern und Geschwistern | 2 Tage |
| d) bei Teilnahme an Beisetzungen von Schwiegerkindern sowie sonstigen Verwandten, sofern letztere mit in häuslicher Gemeinschaft lebten | 1 Tag |
| e) Umzug | |
| – bis zu einer Entfernung von 100 km vom bisherigen Wohnort | 1 Tag |
| – über 100 km vom bisherigen Wohnort | 2 Tage |
| f) bei eigenem silbernen Ehejubiläum | 1 Tag |
| g) am Tag der Hochzeit der Kinder, | 1 Tag |
| h) am Tag der goldenen Hochzeit der Eltern, | 1 Tag |
| i) bei Vorladung von Gerichten oder Behörden, bei Behördengängen (z.B. Meldestelle, Finanzamt, Standesamt, Schule, Kindergarten), die nachweislich persönlich vorgenommen werden müssen, | für die notwendige Zeit |
| j) bei ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung sowie Anpassung, Erneuerung oder Wiederherstellung künstlicher Glieder, soweit dies in der arbeitsfreien Zeit nicht möglich ist, | für die notwendige Zeit |

-
- k) bei Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter, zur Teilnahme an Tarifverhandlungen, bei polizeilichen und gerichtlichen Terminen, sofern der Grund nicht in der Person selbst liegt und soweit nicht von anderer Stelle Ausfallentschädigung gezahlt wird für die notwendige Zeit

Der Eheschließung gleichgestellt ist die Eintragung von Lebenspartnerschaften bei den Ziffern 1a), c) und f).

Im Übrigen besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts dann nicht, wenn die Ereignisse in einen Zeitraum fallen, für den Urlaub beantragt bzw. gewährt wurde oder in dem der Arbeitnehmer krank ist. Für Freistellungen gemäß Punkt c) gilt dies jedoch nur im Krankheitsfall.

Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes erfolgt mit Ausnahme von k) höchstens für 5 Tage im Kalenderjahr; freie Tage für Umzüge werden maximal einmal im Jahr gewährt.

§ 23 Arbeitsverhinderung

1. Bei Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen.
2. Im Falle der Erkrankung hat der Arbeitnehmer spätestens am dritten Arbeitstag eine Bescheinigung des Arztes in deutscher Sprache bzw. in Übersetzung oder der Krankenkasse beizubringen, aus der die Arbeitsunfähigkeit, ihr Beginn und die voraussichtliche Dauer ersichtlich sind.
3. In Fällen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist dem Arbeitnehmer das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus zu zahlen. Das gleiche gilt für eine von einem Träger der Sozialversicherung verordnete Heilbehandlung und Schonzeit. Hat der Arbeitnehmer Schadenersatzansprüche gegen Dritte, so gehen diese insoweit mit der Zahlung des Entgelts auf den Arbeitgeber über.

Besondere Verpflichtungen

§ 24 Nebentätigkeit

Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist zulässig, wenn sie nicht den berechtigten Interessen des Arbeitgebers entgegen steht. Nebentätigkeiten, abgesehen von gelegentlichen Einzelfällen von kurzer Dauer, sind dem Arbeitgeber anzuzeigen.

§ 25 Konkurrenztätigkeit

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, während der Dauer seiner Tätigkeit für das Unternehmen sich jeder direkten oder indirekten Konkurrenzbetätigung zu enthalten. Er wird insbesondere weder in seinem Namen noch unter seiner direkten oder indirekten Mitwirkung ein mit dem Unternehmen konkurrierendes Geschäft betreiben, noch sich an einem solchen Geschäft beteiligen. Der Mitarbeiter wird ferner während seiner Tätigkeit kein Konkurrenzunternehmen mittelbar oder unmittelbar mit Rat und Tat unterstützen. Dieses Konkurrenzverbot gilt uneingeschränkt insbesondere ohne jede räumliche Einschränkung.

§ 26 Rechte

(Die Tarifvertragsparteien haben eine Überarbeitung dieses Paragraphen während der Laufzeit des Manteltarifvertrags vereinbart. Der Austausch erfolgt nach Verabschiedung).

An allen Urheber- und Leistungsschutzrechten, die der Arbeitnehmer aus Anlass seiner Tätigkeit erwirbt, räumt er der Gesellschaft bereits hiermit die in jeder Hinsicht (räumlich, zeitlich oder inhaltlich) uneingeschränkten Nutzungsrechte als ausschließliche und abtretbare Rechte ein. Mit der vertragsgemäßen Vergütung sind auch diese Rechte vollständig abgegolten.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 27 Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis kann, wenn es auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde und keine längere Kündigungsfrist vereinbart worden ist, mit einer Frist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Im Übrigen gelten die Fristen des § 622 Abs. 2 BGB.
Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze und die allgemeine Wartezeit gemäß § 35 SGB VI Ziff. 1, in seiner jeweils gültigen Fassung, erreicht hat, es sei denn Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben es spätestens 1 Monat vor Ablauf schriftlich verlängert. Bei einer solchen Verlängerung sind Befristungen möglich.
2. Es sind insbesondere die Sonderbestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes, Arbeitsplatzschutzgesetzes, der Regelungen im Sozialgesetzbuch und des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten.
3. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung muss auf Wunsch des Arbeitnehmers schriftlich begründet werden. Eine ohne Begründung ausgesprochene Kündigung führt nicht zu ihrer Unwirksamkeit. Eine im Zusammenhang mit der Kündigung erfolgte Begründung schließt ein Nachschieben von Kündigungsgründen im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht aus. Diese Regelung berührt nicht weitergehende Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.
4. Sofern sich nach 6 Monaten Beschäftigungszeit die Tätigkeit eines Arbeitnehmers wesentlich verändert und eine niedrigere Entgeltgruppe dadurch Anwendung findet, kann diese nur mit einer Frist von einem Monat je volltem Beschäftigungsjahr wirksam werden. Es gelten jedoch mindestens die Kündigungsfristen nach § 27 Nr. 1 bzw. 2 eMTV und maximal eine Kündigungsfrist von 12 Monaten. Während dieser Zeit darf das Entgelt nicht vermindert werden.

Die nach wirksam gewordener Abgruppierung bestehende Differenz zwischen alter und neuer Entgeltgruppe wird als übertarifliche Zulage ausge-

wiesen. Sie kann innerhalb von drei Jahren in drei gleichen Teilen abgebaut werden.

5. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit oder für eine bestimmte Arbeitsaufgabe geschlossenen Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer die erforderliche Zeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz unter Weiterzahlung des regelmäßigen Entgelts zu geben.
6. Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden hat, dem aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wurde und der deshalb beim Arbeitsgericht klagt, wird auf sein Verlangen bis zum Abschluss des Gerichtsverfahrens in der ersten Instanz weiterbeschäftigt. Das Entgelt der Weiterbeschäftigungszeit kann auf eventuell Abfindungsregelungen gem. §§ 9, 10 KSchG angerechnet werden.

§ 28 Sterbegeld

1. Die unterhaltsberechtigten Angehörigen eines verstorbenen Arbeitnehmers erhalten die bisherigen Bezüge für den Sterbemonat. Darüber hinaus erhalten sie Bezüge:
 - nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren für 1 Monat
 - nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren für 2 Monate.

Bei einem tödlichen Betriebsunfall erhalten die unterhaltsberechtigten Angehörigen ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen die bisherigen Bezüge für 2 Monate.

2. Das tarifliche Sterbegeld wird um den Betrag gekürzt, der seitens des Betriebes oder auf Veranlassung des Betriebes durch Dritte durch laufende oder einmalige Zuwendungen in anderer Form an die Hinterbliebenen gewährt werden.
Bei laufenden Zuwendungen werden die Kürzungen nur für den Zeitraum berücksichtigt, der bei der Sterbegeldberechnung zu Grunde liegt.
3. Der Anspruch des Unterhaltsberechtigten wird mit befreiender Wirkung getilgt durch die Zahlung an einen berechtigten Dritten.

§ 29 Zeugnis

1. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Aushändigung eines qualifizierten Zeugnisses.
2. Nach erfolgter Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis auszuhändigen.
3. Der Arbeitnehmer hat bei Versetzungen oder sonstigen gravierenden Veränderungen des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses. Der Arbeitgeber hat auch im Übrigen auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Zwischenzeugnis auszustellen, wenn dies nicht unbillig ist.

Sonstige Bestimmungen

§ 30 Ausschlussfristen

1. Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis (z. B. auf rückständiges Gehalt, aus Leistung von Mehrarbeit usw.) sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten seit Fälligkeit des Anspruchs schriftlich geltend zu machen. Diese Frist gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für alle Ansprüche aus dem Tarifvertrag. Für Ansprüche aus Eingruppierungen gilt eine Ausschlussfrist von einem Jahr. Die Laufzeiten der tariflichen Ausschlussfristen verlängern sich durch Urlaub oder Krankheit um höchstens bis zu sechs Wochen.
2. Der Anspruch verwirkt, wenn der Arbeitgeber nach einer angemessenen durch den Arbeitnehmer gesetzten Frist nicht reagiert oder nach schriftlich erfolgter Ablehnung, sofern der Anspruch nicht innerhalb von 3 Monaten gerichtlich geltend gemacht wird. Die Verwirkungsfrist beginnt nach fruchtlosem Fristablauf oder Zugang der schriftlichen Ablehnung.
3. Der Fristablauf für die Verwirkung der Ansprüche ist so lange gehemmt, als der Arbeitnehmer aus wichtigen Gründen an der Geltendmachung gehindert ist.

§ 31 Gerichtsstand

Gerichtsstand bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist der jeweilige Sitz des Arbeitgebers.

Anhang zum einheitlichen Manteltarifvertrag

Empfehlung betr. Ausbildung

Die Tarifvertragsparteien appellieren an die technischen Betriebe für Film und Fernsehen, möglichst viele Ausbildungsplätze einzurichten. Auch die Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus wird dringend empfohlen. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Ausbildung Vorrang vor Übernahme hat.

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens sechs Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht verhaltens- oder personenbedingte Gründe entgegenstehen oder wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen Beschäftigungsproblemen im Betrieb nicht möglich ist bzw. der Betrieb über seinen Bedarf hinaus ausgebildet hat. Der Betriebsrat ist hierüber mindestens drei Monate vor Abschluss der Ausbildung unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

Vorherige Fassungen: Die erste vom 13. Dezember 2002 wurde geändert am 30. Mai 2005.

Die dritte geänderte Fassung vereinbart den 15. Januar 2008.

**Verband Technischer Betriebe
für Film und Fernsehen e.V.**
(VTFF), Berlin
Erhard Arbogast

**ver.di – Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft**
Bundesvorstand, Berlin
Frank Werneke
Matthias von Fintel

Überleitungstarifvertrag

**für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
in den technischen Betrieben
für Film und Fernsehen (VTFF)**

gültig ab 1. April 2003

abgeschlossen zwischen dem

Verband Technischer Betriebe für Film und Fernsehen e.V.
(VTFF), Berlin

und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di e.V.
Bundesvorstand – Fachbereich Medien, Kunst und Industrie – Berlin

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. persönlich: für alle kaufmännischen und technischen Arbeitnehmer sowie Auszubildenden, die mindestens seit dem 01. Januar 2002 in diesen Betrieben beschäftigt sind. Werden Arbeitnehmer beschäftigt, die vor dem 01. Januar 2002 in den Betrieben beschäftigt waren und nicht unter diesen persönlichen Geltungsbereich fallen, sind sie nicht schlechter zu stellen, als die unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer und Auszubildenden.

Ausgenommen sind Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Prokuristen, General-bevollmächtigte und leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des BetrVerfG, sowie Arbeitnehmer, die von Produktion zu Produktion beschäftigt werden.

3. fachlich: für die technischen Betriebe für Film und Fernsehen, das heißt Betriebe, die technische Dienstleistungen für Bewegtbildproduktionen erbringen (insbesondere Film- und Fernseh-Atelierbetriebe, Synchronisations-, Musik- und Tonstudios sowie Film- und Videokopierwerke, Postproduktionsbetriebe und Bildplattenvervielfältigungsbetriebe; Internet- und Intranet-Fernsehen). Hierzu zählen auch Betriebe, deren Aufgaben nicht nur in der reinen technischen Dienstleistung bestehen, sondern die neben dem Zurverfügungstellen der technischen Plattform oder dem Erbringen der technischen Dienstleistung auch inhaltliche Beiträge leisten.

§ 2

Zweck der Überleitungsregelung

Dieser Tarifvertrag fasst abschliessend die Regelungen zusammen, die im Zusammenhang mit der Neuregelung des einheitlichen Manteltarifvertrages ab dem 01. Januar 2003 zu Ausgleichszahlungen führen.

§ 3

Mehrarbeitszuschläge

1. Infolge der veränderten Arbeitszeitregelungen und der damit verbundenen Änderungen der Zuschlagsregelungen für Mehr-, Sonnabends-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden die im Folgenden aufgeführten Übergangsregelungen festgelegt.
2. Für Mitarbeiter, die der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 12 eMTVneu unterliegen, erhöht sich der in § 14 Ziff. 3a festgelegte Mehrarbeitszuschlag vom 01.04. bis 31.12.2003 um 5%-Punkte. Dies gilt jedoch nur bei Überschreitung der täglichen Arbeitszeit, nicht bei Überschreiten der wöchentlichen Arbeitszeit. Dieser Überleitungszuschlag vermindert sich in den Folgejahren in jedem weiteren Kalenderjahr um jeweils 0,5%-Punkte. Ab dem 01.04.2013 entfällt dieser Überleitungszuschlag ganz.

Überleitungszuschläge:

Kalenderjahr 2003	5,0 %
Kalenderjahr 2004	4,5 %
Kalenderjahr 2005	4,0 %
Kalenderjahr 2006	3,5 %
Kalenderjahr 2007	3,0 %
Kalenderjahr 2008	2,5 %
Kalenderjahr 2009	2,0 %
Kalenderjahr 2010	1,5 %
Kalenderjahr 2011	1,0 %
Kalenderjahr 2012 und bis zum 31.03.2013	0,5 %

3. Mitarbeiter, die in die Gruppe der produktionsabhängig Beschäftigten übernommen werden (§ 13 eMTVneu) erhalten ab 01.04.2003 eine Zulage in Höhe von 2 % auf ihr Tarifentgelt. Diese Zulage erhöht sich ab 01.01.2004

auf 2,25 % und ab 01.01.2005 auf 2,5 %. Sie wird solange bezahlt, wie diese Mitarbeiter der produktionsabhängigen Arbeitszeit unterliegen.

Parallel dazu erhalten diese Mitarbeiter für die Kalenderjahre 2003 bis 2012 und bis zum 31.03.2013 einen Ausgleich, der sich aus der Differenz zwischen den bis zum 31.12.2002 gültigen und in den jeweiligen Betrieben angewandten Mehr-, Sonnabends-, Sonntags- und Feiertagszuschlägen (§ 3 bzw. § 2a eMTValt), einschließlich der Pausen und des Zehrgeldes (§ 3 Ziff. 10c letzter Absatz eMTValt) ergibt und den ab 01. Januar 2003 gezahlten Zuschlägen des neuen Manteltarifvertrags. Diese Differenz wird unter Zugrundelegung der tatsächlichen Arbeitszeiten des jeweiligen Kalenderjahres berechnet.

Der Ausgleich beträgt im Kalenderjahr 2003 80 % der Differenz und senkt sich in den Folgejahren wie folgt:

2004	70 %
2005	60 %
2006	50 %
2007	40 %
2008	30 %
2009	20 %
2010	10 %
2011	10 %
2012 und bis zum 31.03.2013	10 %

Ab dem 01.04. 2013 entfällt dieser Überleitungszuschlag ganz.

Basis der Berechnung ist jeweils 1/165 des zum Zeitpunkt der Ableistung der Mehrarbeit gültigen monatlichen Tarifentgelts bzw. ein Tarifstundenlohn.

§ 4 Zulagenpauschalierung

1. Für die bisher im eMTValt geregelten und in Zukunft entfallenden Zulagen – soweit sie nicht bereits in § 3 Ziff. 3 dieser Überleitungsvereinbarung erfaßt sind – wird vereinbart, dass diese Zulagen auf betrieblicher Ebene für den einzelnen Arbeitnehmer individuell pauschaliert werden können. Grundlage

ist die durchschnittliche Höhe dieser Zulagen im Kalenderjahr 2002. Zusätzlich können bei zu erwartenden größeren Abweichungen in der Zukunft diese erhöhend bzw. mindernd berücksichtigt werden.

2. Diese Zulagen sind unwiderruflich, es sei denn, bei einem Arbeitsplatzwechsel fallen an dem neuen Arbeitsplatz keine derartigen Zulagen an. In diesem Fall entfallen die pauschalierten Zulagen ersatzlos.

§ 5 Kündigung

Dieser Tarifvertrag endet am 31.03.2013. Er kann während dieser Zeit nicht ordentlich gekündigt werden. Eine außerordentliche Kündigung bei wesentlicher Veränderung der Grundlage auf der diese Vereinbarung geschlossen wurde, ist zulässig. Sie ist möglich unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum nächsten Kündigungstermin des Mantel- bzw. Entgelttarifvertrags.

Berlin, den 13.12.2002

**Verband Technischer Betriebe
für Film und Fernsehen e.V.**
(VTFF), Berlin

Erhard Arbogast
Klaus Dick

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di e.V. – Bundesvorstand,**
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie,
Berlin

Frank Werneke
Matthias von Fintel

Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung

**für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
in den technischen Betrieben
für Film und Fernsehen (VTFF)**

gültig ab 01. Januar 2003

abgeschlossen zwischen dem

VTFF Verband Technischer Betriebe für Film und Fernsehen e.V., Berlin

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand – Fachbereich Medien, Kunst und Industrie, Berlin

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. Räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. Persönlich: für alle kaufmännischen und technischen Arbeitnehmer sowie Auszubildenden. Werden Arbeitnehmer beschäftigt, die nicht unter diesen persönlichen Geltungsbereich fallen, sind sie nicht schlechter zu stellen, als die unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer und Auszubildenden.

Ausgenommen sind Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Prokuristen, Generalbevollmächtigte und leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des BetrVerfG, Arbeitnehmer, die von Produktion zu Produktion beschäftigt werden, können ausgenommen werden, soweit andere Tarifverträge diese Beschäftigung regeln.

3. Fachlich: für die technischen Betriebe für Film und Fernsehen, das heißt Betriebe, die technische Dienstleistungen für Bewegtbildproduktionen erbringen (insbesondere Film- und Fernseh-Atelierbetriebe, Synchronisations-, Musik- und Tonstudios sowie Film- und Videokopierwerke, Postproduktionsbetriebe und Bildplattenvervielfältigungsbetriebe; Internet- und Intranet-Fernsehen). Hierzu zählen auch Betriebe, deren Aufgaben nicht nur in der reinen technischen Dienstleistung bestehen, sondern die neben dem Zurverfügungstellen der technischen Plattform oder dem Erbringen der technischen Dienstleistung auch inhaltliche Beiträge leisten.

§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung

Die Vorschriften dieses Tarifvertrages regeln die Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersversorgung und erfüllen damit die Absichtserklärung aus § 18 des am 13.12.2003 zwischen dem VTFB und ver.di geschlossenen einheitlichen Manteltarifvertrags (eMTV).

§ 3 Anspruch

Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln.

§ 4 Entgeltumwandlung

4.1. Umzuwandelnde Tarifentgelte

Der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin kann verlangen, dass seine/ihre künftigen tariflichen Ansprüche auf zusätzliche Entgelte nach § 17 eMTV vollständig oder teilweise in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden. Das gleiche gilt für Leistungen des Arbeitgebers nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen in der Fassung vom 28. 4./13. 5. 1992.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können andere Entgeltbestandteile für die Entgeltumwandlung freigegeben werden. Sofern kein Betriebsrat besteht, ist dies auch durch eine freiwillige Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien möglich. Bei der Entgeltumwandlung dürfen 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des IV. Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.

4.2. Zuschussregelung

Der Arbeitgeber fördert die Umwandlung von tariflichen Entgelten § 4.1. soweit er dadurch Beiträge an die Sozialversicherung einspart, mit einem Zuschuss in Höhe von 10 % des umgewandelten Betrages bis zu der jeweils geltenden Höchstgrenze für umgewandelte Beträge gem. §1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Die Höchstgrenze liegt derzeit bei 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten. Der Zuschuss ist in die Höchstgrenze einzurechnen.

4.3. Vorzeitiges Ausscheiden

Endet das Arbeitsverhältnis für ein/e Arbeitnehmer/in vor dem Fälligkeitszeitpunkt nach § 9 im laufenden Kalenderjahr so entsteht mit Ende des Arbeitsverhältnisses ein zeitanteiliger Anspruch auf Entgeltumwandlung. Entgeltfreie Beschäftigungszeiten sind davon ausgenommen.

§ 5 Zusageform

Wird die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt, wird eine Beitragszusage mit Mindestleistung gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG erteilt.

§ 6 Durchführungswege

1. Der Arbeitgeber kann jeden nach dem Betriebsrentengesetz zulässigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung anbieten. Im Weiteren gilt § 1 a BetrAVG vom 26. 06. 2001.

Bietet der Arbeitgeber einen bestimmten, nach §§ 10 a, 82 Abs. 2 EstG förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung an, so kann der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin nur diesen wählen.

Der Arbeitgeber kann dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin anbieten, die Umwandlung in einer bestehenden Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen; ist dieser Weg nicht förderfähig gemäß §§ 10 a, 82 Abs. 2 EstG, muss der Arbeitgeber zusätzlich einen förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) anbieten.

Die Auswahl der/des Vertragsunternehmens obliegt dem Arbeitgeber. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, den Zukunftsfonds Medien anzuwenden.

2. Sofern im Fall der Direktversicherung und der Pensionskasse der Altersvorsorgebetrag mit pauschaler Lohnsteuer belastet ist, wird diese vom/von der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin getragen. Das gleiche gilt für Sozialversicherungsanteile oder sonstige anfallende Gebühren und Abgaben.

§ 7 Ausschluss

Der Anspruch nach § 4 ist ausgeschlossen, soweit er für denselben Zeitraum von einem anderen Arbeitgeber bereits erfüllt worden ist.

§ 8 Antrag/Verfahren

1. Der Antrag auf betriebliche Altersversorgung oder Änderungsanträge sind spätestens zwei Monate vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung bzw. die Änderung in Kraft treten sollen, schriftlich geltend zu machen.
2. Die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung bedarf der Schriftform.
3. Der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin ist an diese Entscheidung für ein Kalenderjahr gebunden.

§ 9 Fälligkeit

1. Das umzuwandelnde Entgelt entsteht unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung zum 30. November eines Kalenderjahres als Jahres-einmalbetrag und ist zu diesem Termin fällig. Dies gilt für alle in § 4.1 Abs. 1 genannten Entgeltbestandteile.
2. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, Entstehungs- und Fälligkeitstermine innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres festgelegt werden. Sofern kein Betriebsrat besteht, ist dies auch durch eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien möglich.

§ 10 Unverfallbarkeit

Für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung gelten die gesetzlichen Vorschriften in der jeweils gültigen Fassung.

§ 11 Fortführung der Versorgungsanwartschaft

Bei Einstellung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die über eine Versorgungsanwartschaft aus dem Zukunftsfonds Medien verfügen, ist der Arbeitgeber auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin verpflichtet, den Vertrag fortzuführen, soweit er den Zukunftsfonds Medien anwendet. Die Fortführung des Vertrages durch den neuen Arbeitgeber lässt die Verpflichtung des alten Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG unberührt. Die Einsandspflicht des neuen Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG besteht nur für die von ihm an den Versorgungsträger des Branchenmodells abzuführenden Beiträge.

§ 12 Bestehende Regelungen zur Altersversorgung

Unberührt bleiben bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen, es sei denn, es werden von den jeweiligen Parteien abweichende Vereinbarungen getroffen.

§ 13 Inkrafttreten und Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2003 in Kraft. Er kann schriftlich mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2008.

2. Bei Veränderungen der zu Grunde liegenden gesetzlichen Regelungen nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Beratungen über notwendige Anpassungen dieses Tarifvertrages auf. Sind wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen berührt (beispielsweise bei steuer- oder abgaberechtlichen Bedingungen), kann er mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Berlin, den 14.10.2003

VTFF
Verband Technischer Betriebe
für Film und Fernsehen e.V., Berlin
Vorstand
Erhard Arbogast
Klaus Dick

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand
Frank Werneke
Matthias von Fintel

Zwischen dem
Verband Technischer Betriebe für Film und Fernsehen e.V.
einerseits und
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
andererseits
wird folgender

Entgelttarifvertrag

entsprechend der Tarifvereinbarung
vom 15. Januar 2008 vereinbart.

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. Persönlich: für alle kaufmännischen und technischen Arbeitnehmer sowie Auszubildenden. Werden Arbeitnehmer beschäftigt, die nicht unter diesen persönlichen Geltungsbereich fallen, sind sie nicht schlechter zu stellen, als die unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer und Auszubildenden. Ausgenommen sind Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Prokuristen, Generalbevollmächtigte und leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des BetrVG, Arbeitnehmer, die von Produktion zu Produktion beschäftigt werden, können ausgenommen werden, soweit andere Tarifverträge diese Beschäftigung regeln.
3. Fachlich: für die technischen Betriebe für Film und Fernsehen, das heißt Betriebe, die technische Dienstleistungen für Bewegtbildproduktionen erbringen (insbesondere Film- und Fernseh-Atelierbetriebe, Synchronisations-, Musik- und Tonstudios sowie Film- und Videokopierwerke, Postproduktionsbetriebe und Bildplattenvervielfältigungsbetriebe; Internet- und Intranet-Fernsehen). Hierzu zählen auch Betriebe, deren Aufgaben nicht nur in der reinen technischen Dienstleistung bestehen, sondern die neben dem Zurverfügungstellen der technischen Plattform oder dem Erbringen der technischen Dienstleistung auch inhaltliche Beiträge leisten.

§ 2

Allgemeine Entgeltbestimmungen

1. Der Entgelttarifvertrag ist Grundlage der Entgeltfestsetzung. Seine Regelungen sind Mindestbestimmungen, die nicht unterschritten werden dürfen.
2. Eingruppierung
 - a. Die Arbeitnehmer werden entsprechend ihrer ausgeübten Tätigkeit in die Entgeltgruppen des als Anlage 1 zum Tarifvertrag vereinbarten Gruppenplans eingruppiert. Die Entgelthöhe ergibt sich aus der als Anlage 2 zum Tarifvertrag vereinbarten Entgelttabelle.
 - b. Dabei ist für die Eingruppierung zunächst die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend und nicht die berufliche Bezeichnung.
 - c. Für die Eingruppierung ist eine Zuordnung der Tätigkeit zu folgenden fünf Tätigkeitsmerkmalen vorzunehmen:
 - Sach-/Fachkenntnis (A, B, C),
 - Handlungsspielraum/Verantwortung (D),
 - Komplexität der Aufgaben (F),
 - Kooperation/Kommunikation (E),
 - Mitarbeiterführung (G).
 - d. Für eine eindeutige Eingruppierung müssen mindestens drei der fünf Tätigkeitsmerkmale einer Entgeltgruppe zutreffen. Unter den zutreffenden Tätigkeitsmerkmalen müssen mindestens sein:
 - Sach-/Fachkenntnis und
 - entweder Handlungsspielraum/Verantwortung oder
 - Komplexität der Aufgaben.
 - e. Die Anforderungen an das Tätigkeitsmerkmal Sach-/Fachkenntnis ergeben sich aus der auszuübenden Tätigkeit. Das Tätigkeitsmerkmal gilt als erfüllt, wenn alle drei genannten Bestandteile des Tätigkeitsmerkmals erfüllt sind:
 - Kenntnisse/Fertigkeiten/Fachkenntnisse,
 - Berufserfahrung und
 - Ausbildung.

Eine Ausbildung wird durch eine einschlägige Berufserfahrung ersetzt, wenn sie die Regelausbildungszeit um mindestens zwei Jahre übersteigt.

- f. Kommt es zu keiner eindeutigen Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen, dann ist die im Gruppenplan genannte Referenztätigkeit zur Entscheidung heranzuziehen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es im Arbeitsvertrag oder im Betriebsgebrauch von den Referenztätigkeiten abweichende Tätigkeitsbezeichnungen, etwa Anglizismen, Abkürzungen oder anderes, aber ansonsten als gleichwertig zu betrachtende Tätigkeiten geben kann.
 - g. Führen die unter den Buchstaben b bis f genannten Kriterien nicht zu einer Eingruppierung der ausgeübten Tätigkeit, so ist ein Arbeitnehmer in diejenige Entgeltgruppe einzugruppieren, die seiner Tätigkeit am nächsten kommt. Dabei sollte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu anderen eingruppierten Arbeitnehmern gewahrt werden.
3. Ein- und Umgruppierungen erfolgen unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.
 4. Ist ein Arbeitnehmer ständig in Mehrfachfunktion tätig, so erfolgt die Eingruppierung nach der in erheblichem Umfang ausgeübten Tätigkeiten mit der höchsten Eingruppierung.¹

§ 3

Entgeltberechnung/Entgeltauszahlung

1. Das Entgelt muss spätestens am letzten Banköffnungstag eines Monats zur Verfügung stehen. Die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Wechsel- schicht- und Feiertagsarbeit sowie variable Zulagen ist spätestens mit dem Entgelt für den folgenden Monat auszuführen. Abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag getroffen werden.

¹ Diese Formulierung ersetzt §16 Abs. 3 eMTV und wird bei dem Neuabschluss des eMTV dort eingearbeitet.

2. Wird abweichend das Entgelt als Stundenentgelt vereinbart, so beträgt das Stundenentgelt 1/165 des Monatsentgelts. In gleicher Weise wird das Stundenentgelt bei Mehrarbeit berechnet (s. §14 Abs.3 eMTV).
3. Die Auszahlung erfolgt bargeldlos.
4. Für die ordnungsgemäße Erstellung der Entgeltabrechnung ist der Arbeitgeber verantwortlich, der Arbeitnehmer wirkt so weit zumutbar bei der Beilegung offensichtlicher Irrtümer in der Entgeltabrechnung mit, etwa beim Umfang abgerechneter Zeitzuschläge. Einerseits ist die Einrede zur Entreicherung seitens des Arbeitnehmers ebenso wie andererseits die Einrede zur Pflichtverletzung aus dem Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers ausgeschlossen.² Irrtümlich gezahlte Entgeltbestandteile sind auszugleichen. Zur Geltendmachung und Verwirkung von gegenseitigen Ansprüchen gilt § 30 eMTV (Ausschlussfristen).
5. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Entgelt im Verhältnis ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
6. Bei Maßnahmen, die eine dauernde Erhöhung der Bezüge auslösen (Tariferhöhungen, Höhergruppierungen, etc.), tritt die Erhöhung am Ersten des Monats in Kraft, in den die Maßnahme fällt. Dies gilt auch für Auszubildende.

§ 4

Überleitungsregelungen

1. Nach Inkrafttreten dieses Entgelttarifvertrages sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen in eine Entgeltgruppe nach § 2 dieses Vertrages einzugruppieren (Überleitung). Die Überleitung darf für den Arbeitnehmer grundsätzlich nicht zu Entgeltminderungen führen. Hierzu gelten die nach den bisher nachwirkenden

² Dieser Satz steht während der Erklärungsfrist noch unter einem gesonderten Zustimmungsvorbehalt, weil zum Zeitpunkt der Tarifverhandlung nicht alle rechtlichen Auswirkungen dieser erst kurzfristig aufgenommenen Klausel geprüft werden konnten.

den Lohn- und Gehaltstarifverträgen geltenden und für die Zukunft anstehenden Gruppenjahrsteigerungen als Wahrung des Besitzstandes fort.

2. Überleitungsfälle

- a. Arbeitnehmer, deren neues Tarifentgelt unter dem Tarifentgelt ihrer bisherigen Lohn- oder Gehaltsgruppe liegt, erhalten eine tarifliche Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrags. Die Ausgleichszulage ist dauerhaft unwiderruflich (Besitzstandwahrung) und wird bei zukünftigen Tarifierhöhungen im Rahmen dieses Tarifvertrages oder folgender Verträge zwischen den Tarifparteien in gleichem Maße wie das Tarifentgelt erhöht. Bei späterer Höhergruppierung vermindert sich die Ausgleichszulage um den tariflichen Erhöhungsbetrag. Diese Eingruppierungen erfolgen bis zum 31.12. 2008.
 - b. Arbeitnehmer, deren neues Tarifentgelt über dem Tarifentgelt ihrer bisherigen Lohn- oder Gehaltsgruppe liegt, erhalten den Anspruch auf das Tarifentgelt, das ihrer bisherigen Lohn- oder Gehaltsgruppe entspricht. Bei einer nach den Kriterien der Eingruppierung höherwertigen Veränderung der Tätigkeit nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages, ist eine Höhergruppierung mit Anspruch auf das entsprechende Tarifentgelt vorzunehmen. Diese Eingruppierungen erfolgen bis zum 31.12. 2008.
 - c. Werden Eingruppierungen entsprechend der bisherigen Lohn- oder Gehaltshöhe vorgenommen, entfallen die Regelungen nach a und b dieser Bestimmung, bis auf den Höhergruppierungsanspruch (letzter Satz von b). Diese Eingruppierungen erfolgen bis zum 30.6. 2008.
3. Die tarifliche Ausgleichszulage ist bei der Berechnung der zusätzlichen Entgelte gemäß § 17 eMTV, bei der Ermittlung des Stundenentgelts nach § 14 Abs. 3 eMTV sowie in allen anderen auf ein Tarifentgelt bezogenen Zahlungen zu berücksichtigen.
4. Auf die Bestimmung nach Satz 1 des § 4 Abs. 1 kann für diejenigen Arbeitnehmer verzichtet werden, deren monatliches Grundgehalt die Entgeltgruppe 6, letzte Gruppenjahresstufe, um 25 % übersteigt. Der Arbeitgeber informiert Arbeitnehmer und Betriebsrat darüber, wie die Tätigkeit des Arbeitnehmers einzugruppieren wäre.

§ 5 Öffnungsklausel

Arbeitgeber und Betriebsrat können unter Wahrung der tariflichen Mindestbestimmungen ergänzend zu diesem Tarifvertrag für Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen unter Beachtung des § 77 Abs. 3 BetrVG abschließen. Bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrags abgeschlossene ergänzende für Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen, die sich auf andere (alte) Tarifregelungen beziehen, gelten unabhängig von dieser Öffnungsklausel weiter und können unter Beachtung von § 77 Ziff. 3 BetrVG geändert werden. Die Tarifparteien sind seitens des Arbeitgebers über die Aufnahme von Verhandlungen und den Abschluss einer Betriebsvereinbarung gemäß dieser Öffnungsklausel zu informieren.

§ 6 Leiharbeit

Für die Entleiher von Arbeitnehmern in Zeitarbeit beachten die VTFF-Mitglieder, dass nur Zeitarbeitsfirmen beauftragt werden, die unter die zwischen BZA oder IGZ mit ver.di(DGB-Tarifgemeinschaft) vereinbarten Zeitarbeits-/Leiharbeitstarifverträge fallen.

§ 7 Sonderregelung für Neumitglieder

Neue Tarifmitglieder im VTFF oder bisher nicht tarifgebundene Mitglieder des VTFF erhalten bei ihrem Tarifbeitritt zur Anpassung an das Mindestniveau dieses Entgelttarifvertrags eine Übergangsfrist, in der sie die notwendigen Vergütungsanhebungen vornehmen können. Die Frist beträgt bei einem Entgeltunterschied bis zu -5% 12 Monate und bei einem Vergütungsunterschied von mehr als -5% 24 Monate innerhalb derer die Anhebungen auf das Tarifniveau erfolgen müssen. Im zweiten Fall hat die Anpassung in zwei Schritten zu erfolgen, und zwar im ersten 12-Monatszeitraum der -5% unterschreitende Anteil und im zweiten 12-Monatszeitraum der restliche Anteil von -5%. Maßstab der Ermittlung des Entgeltunterschieds sind die gezahlten Jahresgehälter ohne variable Anteile wie Mehrarbeit, Prämien, Zulagen oder sonstige nicht regel-

mäßigen Vergütungsbestandteile des neuen Tarifmitglieds gegenüber der Jahresvergütung aus dem tariflichen Monatsentgelt und der zusätzlichen Entgelte nach § 17 eMTV.

§ 8 Geltungsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2008 in Kraft. Bis zum endgültigen Abschluss des Tarifvertrages vereinbaren die Tarifparteien eine Erklärungsfrist bis zum 14. März 2008.
2. Dieser Tarifvertrag ist mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Monatsende kündbar, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.
3. Die Kündigung hat durch einen Einschreibebrief oder gegen Empfangsbestätigung zu erfolgen.
4. Bis zum Abschluss eines neuen Entgelttarifvertrages gilt dieser Tarifvertrag weiter.
5. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, innerhalb von 6 Wochen nach Kündigung und Eingang der Forderungen über den Abschluss eines neuen Entgelttarifvertrages zu verhandeln.

Berlin, den 20. Februar 2008

**VTFF
Vorstand**

Erhard Arbogast

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Bundesvorstand**

Frank Werneke
Matthias von Fintel

Entgelttabelle

Entgeltgruppe	Stufen im Gruppenjahr	bis 29. Feb. 2008	ab 1. März 2008	ab 1. Jan. 2009
1	im 1.	1.397,00	1.427,75	1.456,25
	im 2. und 3.	1.475,50	1.508,00	1.538,25
	im 4. und 5.	1.552,25	1.586,50	1.618,25
	ab 6.	1.628,50	1.664,25	1.697,50
2	im 1.	1.688,50	1.725,75	1.760,25
	im 2. und 3.	1.768,75	1.807,75	1.844,00
	im 4. und 5.	1.860,75	1.901,75	1.939,75
	ab 6.	1.952,50	1.995,50	2.035,50
3	im 1.	1.967,25	2.010,50	2.050,75
	im 2. und 3.	2.122,00	2.168,75	2.212,25
	im 4. und 5.	2.213,50	2.262,25	2.307,50
	ab 6.	2.338,00	2.389,50	2.437,25
4	im 1.	2.400,75	2.453,50	2.502,50
	im 2. und 3.	2.524,50	2.580,00	2.631,50
	im 4. und 5.	2.644,50	2.702,75	2.756,75
	ab 6.	2.723,00	2.783,00	2.838,75
5	im 1.	2.706,00	2.765,50	2.820,75
	im 2. und 3.	2.814,75	2.876,75	2.934,25
	im 4. und 5.	2.938,75	3.003,50	3.063,50
	ab 6.	3.016,50	3.082,75	3.144,50
6	im 1.	3.093,50	3.161,50	3.224,75
	im 2. und 3.	3.201,00	3.271,50	3.337,00
	ab 4.	3.325,25	3.398,50	3.466,50
7		3.649,00	3.729,25	3.803,75

Ausbildungsvergütung	bis 29. Feb. 2008	ab 1. März 2008	ab 1. Jan. 2009
1. Ausbildungsjahr	531,00	542,75	553,50
2. Ausbildungsjahr	619,25	632,75	645,50
3. Ausbildungsjahr	707,25	722,75	737,25
4. Ausbildungsjahr	794,75	812,25	828,50

Zusätzliches Entgelt (§ 17,1 eMTV – Junizahlung)

	299,75	306,25	312,50
--	--------	--------	--------

Zuschläge

Nachtschichtzuschlag Kopierwerk (pro Schicht)	12,73
Nachtschichtzuschlag Atelier (pro Schicht)	4,01



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name

Vorname/Titel

Straße/Hausnr.

PLZ Wohnort

Geburtsdatum

Telefon

E-Mail

Staatsangehörigkeit

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellte/r DO-Angestellte/r

Beamter/in Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit _____ Anzahl Wochenst.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis _____

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____

Schüler/in-Student/in bis
(ohne Arbeitseinkommen) _____

Praktikant/in bis _____

Altersteilzeit bis _____

Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße/Hausnummer im Betrieb

PLZ Ort

Personalnummer im Betrieb

Branche

ausgeübte Tätigkeit

Ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____

Monat/Jahr

Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen.

* (nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort)

Bankleitzahl Kontonummer

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben)

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in

Tarifvertrag

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsjaar, Lebensalterstufe

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden.

Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift

Werber/in:

Name

Vorname

Telefon

Mitgliedsnummer

Gemeinsam erreichen wir mehr – der BundesFilmVerband in ver.di.

Mit dem BundesFilmVerband (BFV) haben Film- und Fernsehschaffende in ver.di eine bundesweite filmspezifische Interessenvertretung. Der BFV bildet ein gewerkschaftliches Netzwerk von Filmschaffenden über alle Gewerke hinweg: die Kolleginnen und Kollegen garantieren die Branchenbindung und sind die gewerkschaftlichen Ansprechpartner für feste, auf Produktionsdauer und freie Beschäftigte in Filmbetrieben, Produktionen und am Set. Regional können sich Film- und Fernsehschaffende in den Filmverbänden Süd, Nord, Ost und West engagieren.

Der BFV ist die integrierte Interessenvertretung der zergliederten Branche gegenüber Sendern, Produzenten und der Politik. Eine übergreifende und koordinierte Arbeit des BFV ist in dieser kleinteiligen, von vielen verschiedenen Interessen geprägten Branche sinnvoll und notwendig, um als starke Gemeinschaft die Belange der Filmschaffenden durchsetzen zu können.

Die Arbeit des BFV ist auf Film-, Tarif-, Betriebspolitik und berufsspezifische Themen ausgerichtet. Schwerpunkte sind die soziale Absicherung für Filmschaffende und bessere filmwirtschaftliche Rahmenbedingungen. Der BFV will mit seinen Aktivitäten gute Arbeitsbedingungen für alle Filmschaffenden erreichen sowie ihre Kreativität und Rechte sichern.

Unterstützt werden die aktiven Filmschaffenden des BFV vom Team des ver.di-Projektes connexx.av. Wir beraten die Filmschaffenden in allen Fragen des Arbeitslebens schnell, kompetent und individuell. Sie sind noch kein Mitglied? Eine kostenlose kurze Anfangsberatung geben wir Ihnen gerne. Die genannten Leistungen, rechtsverbindliche Auskünfte sowie die individuelle Beratung sind jedoch unseren Mitgliedern vorbehalten. Werden Sie Mitglied.

Die Interessenvertretung
von Medienschaffenden.
Rundfunk,
Film, AV-Produktion und
Neue Medien

connexx av

mail@connexx-av.de ■ www.connexx-av.de

Anlage 1: Zuordnung der Kriterien und ihre Ausprägung zu den Entgeltgruppen

Kriterien Gruppenplan 2007	Ausprägung	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Bisherige Entgeltgruppe		ML 1, 2 G1 1/6 1.397 - 1.663	ML 3, 4 G2 1/6 1.689 - 1.953	ML 5, 6 G3 1/6 1.967 - 2.338	G4: 2.401 -2.723	G5: 2.706 - 3.017	G6: 3.094 - 3.325	G7: 3.649
Sach- und Fachkenntnis: beschreibt den Grad der notwendigen Sach- oder Fachkenntnisse zur Aufgabenerfüllung (Fertigkeiten und Fähigkeiten). Auf der Zeitachse beschreibt sie die Zeit, die üblicherweise benötigt wird, um sie zu erlangen: Bei den Anlerntätigkeiten ist dies die notwendige Anlernzeit, bei den Ausbildungsberufen tritt sie als notwendige vertiefende Berufserfahrung zur Ausbildungszeit hinzu.	Kenntnisse, Fertigkeiten, Fachkenntnisse	A1 Kenntnisse, Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und einige Übung erfordern.	A2 Kenntnisse und Fertigkeiten, die ein systematisches Anlernen über ein halbes Jahr hinaus erfordern, wobei das Anlernen auch die Vermittlung theoretischer Kenntnisse umfassen kann.	A3 Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel über einen Zeitraum von einigen Jahren erworben werden und zwar sowohl in theoretischer als auch in praktischer Form.	A4 Vertiefte Fachkenntnisse, die in aller Regel über einen Zeitraum von mehreren Jahren erworben werden.	A5 Umfassende Fachkenntnisse, die eine mehrjährige Beschäftigung auch mit den theoretischen Grundlagen erfordern.	A6 Umfassende Fachkenntnisse, die eine mehrjährige Beschäftigung auch mit den theoretischen Grundlagen erfordern.	A7 Umfassende Fachkenntnisse, meist nicht nur auf einem Gebiet, die eine mehrjährige auch theoretische Beschäftigung erfordern.
Ausbildung: Die Eingruppierungsvoraussetzung „Ausbildung“ kann in allen Fällen in denen keine gesetzlichen oder sicherheitsrelevanten Vorschriften (z.B. im Elektro- oder Sicherheitsbereich) etwas anderes festlegen, auch durch eine einschlägige Berufserfahrung oder betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen ersetzt werden. Dabei gilt der Grundsatz, dass die berufliche Erfahrung in aller Regel 2 Jahre höher sein soll als die Regelausbildungszeit. Dies gilt entsprechend für Berufsbilder, für die keine anerkannte geregelte Ausbildung besteht.	Ausbildung		B2 Berufsanfänger mit abgeschlossener 3-jähriger Ausbildung i.S. des BBiG (Regelausbildungszeit) werden in das 6. Gruppenjahr eingruppiert	B3 Abgeschlossene 3-jährige Ausbildung i.S. des BBiG (Regelausbildungszeit)	B4 Abgeschlossene Berufsausbildung i.S. des BBiG und eine darauf aufbauende Weiterbildung oder eine entsprechende nebenberufliche Fachausbildung oder eine gleichwertige sonstige berufliche Tätigkeit.	B5 Abgeschlossene Berufsausbildung i.S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, i.d.R. 1-jährige Vollzeit-Fachausbildung (z.B. Meister-Ausbildung IHK) oder eine entsprechende nebenberufliche Fachausbildung. Bei Berufsanfängern mit abgeschlossenem Studium ohne die nach C6 geforderte Berufserfahrung gelten die Kriterien A5, B5 und C5 als erfüllt.	B6 Abgeschlossenes FHS-Studium	B7 Abgeschlossenes Uni-Studium
	Berufserfahrung		C2 Tätigkeitsbezogene Anlernzeiten und Berufspraxis werden bei den Gruppenjahren berücksichtigt.	C3 Die Tätigkeit setzt über die Ausbildung hinaus eine berufliche Erfahrung von 2 Jahren voraus, bei Anlernkräften darüber hinaus mind. 3 max. 4 Jahre tätigkeitsbezogene Erfahrung. Auf die berufliche Erfahrung kann bei komplexen Ausbildungsberufen verzichtet werden, soweit die Ausbildung im Betrieb erfolgte oder ein vergleichbarer Ausbildungsumfang vorliegt. Das Erreichen des höchsten Gruppenjahrs setzt voraus, daß F3 und G3 in vollem Umfang erreicht werden.	C4 Die Anforderungen dieser Tarifgruppe setzen über B4 hinaus eine einschlägige berufliche Erfahrung von 3 bis 4 Jahren voraus.	C5 Die Anforderungen dieser Tarifgruppe setzen über B5 hinaus eine einschlägige berufliche Erfahrung von 4 bis 5 Jahren voraus.	C6 Erfahrung mehr als 5 Jahre.	C7 Erfahrung mehr als 5 Jahre
Handlungsspielraum/Verantwortung: beschreibt in welchem Umfang der Mitarbeiter im Rahmen seines Zuständigkeitsbereichs über Ressourcen (Sachmittel, Personal, Ergebnis etc.) verfügen kann und muss (Dispositionsspielraum). Zugleich beschreibt es den Grad der Unabhängigkeit, mit dem der Stelleninhaber seine Tätigkeit ausübt bzw. in welchem Maß er Ein- und Anweisungen unterliegt (Handlungsspielraum). Zugleich wird hier bewertet, welche Entscheidungsspielräume der Mitarbeiter bei Erfüllung seiner Aufgaben hat.	Handlungsspielraum, Verantwortung	D1 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen	D2 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen evtl. mit geringem Handlungsspielraum bei einzelnen Arbeitsverrichtungen.	D3 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe.	D4 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allg. Anweisungen mit erweitertem Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe. Alternative Ausführung ist gegeben. Entscheidungen bei der Arbeitsdurchführung wirken sich in der unmittelbaren Betriebseinheit, der der MA angehört, auf die Arbeitsergebnisse aus.	D5 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit Handlungsspielraum für ein Aufgabengebiet. Alternative Ausführung ist gegeben. Zur Aufgabendurchführung ist der selbst. Einsatz bekannter Methoden und Hilfsmittel erforderlich. Entscheidungen bei der Arbeitsdurchführung wirken sich erkennbar und zurechenbar in der unmittelbaren Betriebseinheit, der der MA angehört, auf die Arbeitsergebnisse aus.	D6 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit erweitertem Handlungsspielraum für ein komplexes Aufgabengebiet. Entsprechend des erweiterten Handlungsspielraums und der komplexeren Aufgabenstellung bestehen erweiterte Entscheidungsspielräume, die Auswirkungen auch auf das wirtschaftliche Ergebnis des Unternehmens bzw. des Unternehmensbereiches* haben *Unternehmensbereich wird noch definiert	D7 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allg. Zielen mit weitgehendem Handlungsspielraum für ein umfangreiches Aufgabengebiet. Die Entscheidungen beeinflussen aufgrund des umfassenden Aufgabengebiets und des weitgehenden Handlungsspielraums entscheidend die wirtschaftlichen Ergebnisse des Unternehmens bzw. Unternehmensbereiches*. *Unternehmensbereich wird noch definiert
Komplexität der Aufgaben: beschreibt die Vielfalt der Anforderungen, die bei einer Stelle oder die bei einer Aufgabenstellung anfallen beschreibt auch die Kürze der Zeit, in der Entscheidungen getroffen werden müssen. Bedeutet auch, dass die Aufgabe erfordert, Neues zu erkennen und selbständig in die Arbeit zu integrieren (Innovation) bzw Kundenvorstellungen in geeigneter Form gestalterisch umzusetzen(Kreativität).	Komplexität	F1 Einfache Aufgaben, die eine leicht zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Information erfordern.	F2 Aufgaben, die eine schwerer zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Information erfordern oder Aufgaben, die es erfordern, standardisierte Lösungswege anzuwenden.	F3 Aufgaben, die eine schwierige Erfassung und Verarbeitung von Information erfordern oder Aufgaben, die es erfordern, aus bekannten Lösungsmustern zutreffende auszuwählen und anzuwenden.	F4 Umfangreiche Aufgaben, die eine schwierige Erfassung und Verarbeitung von vielfältigen Informationen erfordern und die es erfordern, bekannte Lösungsmuster zu kombinieren.	F5 Sehr umfangreiche Aufgabenstellungen, die es auch erfordern können, bekannte Lösungsmuster weiterzuentwickeln und auch unter zeitlichem Druck zu eigenständigen Lösungen zu kommen. In eingeschränktem Umfang sind hierbei innovative bzw. kreative Problemlösungen zu finden.	F6 Sehr umfangreiche und vielfältige Aufgabenstellungen, die es erfordern neue Lösungsmuster zu entwickeln. Hierbei sind innovative Elemente für die Lösung erforderlich bzw. Kreativität bei der Lösung. Problemlösungen sind unter zeitlichem Druck zu entwickeln.	F7 Sehr vielfältige Aufgabenstellungen, deren Lösung von großer Tragweite sind – dies evtl. unter starkem zeitlichen Druck. Sie erfordern innovatives Denken und das Beschreiten neuer Wege bzw. das Entwickeln neuer, kreativer Konzepte oder techn. Lösungen.
Kooperation/Kommunikation: beschreibt den Austausch von Informationen, die notwendige Zusammenarbeit und die erforderliche Abstimmung und Koordination. Darüber hinaus auch die Interessenvertretung gegenüber anderen Stellen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens.	Kooperation, Kommunikation	E1 Informationseinholung und -weitergabe zur Erledigung der Arbeitsaufgabe (z.B. auftretende Abweichungen melden; neue Anweisung holen)	E2 Abstimmung in routinemäßigen Einzelfragen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z.B. auftretende Abweichungen durchsprechen und abstimmen).	E3 Abstimmung über routinemäßige Einzelfragen hinaus bei häufig unterschiedlichen Voraussetzungen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z.B. auftretende Abweichungen klären).	E4 Abstimmung über routinemäßige Einzelfragen hinaus bei häufig unterschiedlichen Voraussetzungen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z.B. auftretende Abweichungen klären).	E5 Abstimmung und Koordinierung im Rahmen des übertragenen Aufgabengebiets unter Berücksichtigung gegebenenfalls auftretender unterschiedlicher Interessenlagen und Zielsetzungen.	E6 Interessenvertretung für den übertragenen Aufgabenkomplex vorwiegend gegenüber Dritten bei unterschiedlichen Zielsetzungen (z.B. Einkäufer, Lieferant, Kunden)	E7 Verhandlungen von funktionsübergreifender Bedeutung mit Dritten bei unterschiedlicher Zielsetzung
Mitarbeiterführung: beschreibt die personelle und fachliche Weisungsbefugnis zugeordneter Mitarbeiter, ggf. unter Einbeziehung von Mitarbeitern anderer Bereiche. Ist hiermit nicht gleichzeitig eine disziplinarische Weisungsbefugnis verbunden, wird dies mindernd berücksichtigt.	Mitarbeiterführung			G3 Erteilen von Anweisungen unter konstanten und überschaubaren Rahmenbedingungen und Zielen.	G4 Erteilen von Anweisungen und Erläuterung der Ziele unter Abklärung der Aufgabenstellung mit Anhörung der Mitarbeiter. Sich ändernde Rahmenbed. sind nach Art und Umfang überschaubar.	G5 Erreichen eines gemeinsamen Aufgabenverständnisses zur Zielerreichung, auch bei teilweise unterschiedlicher Interessenlage. Sich ändernde Rahmenbed. und deren Auswirkungen sind abschätzbar.	G6 Gemeinsame Entwicklung von aufgaben-/bereichsbezogenen sowie individuellen Zielen, bei teilweiser unterschiedlicher Interessenlage. Rahmenbed. und deren Auswirkungen sind schwerer abschätzbar.	G7 Umfassende Führungsaufgabe, nicht nur aufgaben-/bereichsbezogen, sondern auch mitarbeiter- (z.B. Entwicklung) und gruppenorientiert (z.B. Konflikte).

Anlage 1: Zuordnung der Kriterien und ihre Ausprägung zu den Entgeltgruppen

Kriterien Gruppenplan 2007	Ausprägung	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Bisherige Entgeltgruppe		ML 1, 2 G1 1/6 1.397 - 1.663	ML 3, 4 G2 1/6 1.689 - 1.953	ML 5, 6 G3 1/6 1.967 - 2.338	G4: 2.401 -2.723	G5: 2.706 - 3.017	G6: 3.094 - 3.325	G7: 3.649
Referenztätigkeit	Reinigungskraft		Lagerarbeiter	Lagerverwalter				
			Bühnenarbeiter	Mediengestalter (Bild+Ton)				
	Zentrale Dienste: (Fahrer), (Pfortner)		Haus- und Betriebshandwerker	Film- und Video-Editor	Techniker (z.B. Bild-, Ton-, Mess-, MAZ-Techniker usw.)		Ingenieur (z.B. Bild-, Ton-, MAZ-Ing. usw.)	
				Film- und Videolaborant				
			Tischler, Maler, Schlosser	Fachkraft in der Messtechnik			Tonmeister	
			Beleuchter	Schaltbeleuchter	Oberbeleuchter	Koordination von Produktionen (evtl. einschließlich Kalkulation) im Produktions- und Post- produktionsbereich		
	Hilfskräfte Reinigungspersonal		Dekorateur	Industrie-, Medien-Kaufmann/-frau	Colorist	Coloristen (Projektentwicklung)	Postproduction-Supervisor / Produktions-Ingenieur	
			Elektriker	Operator für Umspiel- und Abspielanlagen	Gruppenleiter/-in im technisch/ handwerklichen Bereich auch projektgebunden	Meister sowie Mitarbeiter/-innen in Meisterfunktion	Jurist	
			Bearbeitung von Film- Positivmaterial	Bearbeitung von Film- Originalmaterial				
			Assistentztätigkeiten (Kamera, Ton)	Kamerafrau/-mann		1. Kameramann/-frau (lichtsetzend, bildgestaltend)		
			Anfangssekretariat	Chemielaborant/-in				
				Mechatroniker/-in	kaufm. Sachbearbeitung (Anlagen- Buchhaltung, Kostenrechnung, Einkauf, Marketing/Vertrieb)			
				Debitoren/Kreditoren-Buchhaltung		Bilanzbuchhaltung		
				Sachbearbeiter Zahlungsverkehr/Kasse	Disponent für Auftragsdurchführung, Fertigung- und Terminsteuerung, Maschinenbelegung, Personaleinteilung u.ä.			
				Entgeltabrechnung		Controlling		
				Sekretariat mit Assistenzaufgaben				
				Auftragsannahme und Auftragsbearbeitung		Personalreferent/-in		
			Fachkraft für Arbeitsplatzrechner/ Anwenderbetreuung	Netzwerkadministrator	IT-Organisator			

Berlin, den 20. Februar 2008

**VTFF
Vorstand**

Erhard Arbogast

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand**

Frank Werneke
Matthias von Fintel