



Tarifvertrag

Manteltarifvertrag

Manteltarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen des privatrechtlichen Rundfunks (TPR)

*Tarifvertrag zur
Förderung der
betrieblichen
Altersvorsorge*



*Medien, Kunst
und Industrie*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Manteltarifvertrag

und

Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
in Unternehmen des privatrechtlichen Rundfunks
(TPR)**

Manteltarifvertrag	Seite
§ 1 Geltungsbereich	6
§ 2 Arbeitsvertrag	7
§ 3 Probezeit	7
§ 4 Befristete Arbeitsverhältnisse	8
§ 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung)	9
§ 6 Verwirkung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis	10
§ 7 Rahmenarbeitszeit	10
§ 8 Mehrarbeit	13
§ 9 Urlaub	14
§ 10 Freistellung von der Arbeit	15
§ 11 Zeitzuschläge	16
§ 12 Tarifliche Jahresleistung	18
§ 13 Auslagenersatz und Reisekosten	18
§ 14 Fortzahlung des Entgelts bei Krankheit	19
§ 15 Entgeltfortzahlung im Todesfall	20
§ 16 Inkrafttreten und Vertragsdauer	20
Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge	23
§ 1 Geltungsbereich	24
§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung	25
§ 3 Anspruch	25



§ 4 Entgeltumwandlung25

§ 5 Zusageform26

§ 6 Durchführungswege26

§ 7 Ausschluss27

§ 8 Antrag/Verfahren27

§ 9 Fälligkeit27

§ 10 Unverfallbarkeit27

§ 11 Fortführung der Versorgungsanwartschaft28

§ 12 Bestehende Regelungen zur Altersversorgung28

§ 13 Inkrafttreten und Laufdauer28

Manteltarifvertrag

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
in Unternehmen des privatrechtlichen Rundfunks
(TPR)**

Zwischen dem

Tarifverband Privater Rundfunk

einerseits

und

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

und dem

Deutschen Journalisten-Verband e.V.

andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag gilt:

räumlich: für die Bundesrepublik Deutschland.

fachlich: für die umseitig genannten Unternehmen

persönlich: für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei den o.g. Unternehmen beschäftigt sind sowie für Auszubildende und Volontäre, jedoch nicht für arbeitnehmerähnliche Personen gem. § 12a TVG.

2. Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf

a) Vorstandsmitglieder, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Prokuristen, Generalbevollmächtigte, leitende Angestellte gem. § 5 Abs. 3 BetrVG,

b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die lediglich auf Produktionsdauer beschäftigt werden,

c) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zur Vertretung oder als Aushilfe beschäftigt werden, sofern die ununterbrochene Beschäftigung zwei Monate und die gesamten Zeiten der Beschäftigung pro Kalenderjahr sechs Monate nicht überschreiten,

d) Ferienaushilfen (Schülerinnen und Schüler) und Semesterferienaushilfen (Studentinnen und Studenten).

3. Auf Praktikantinnen und Praktikanten findet der Tarifvertrag mit Ausnahme des § 4 Abs. 4 keine Anwendung.

4. Die Bestimmungen des Tarifvertrags haben auch Geltung für Teilzeitbeschäftigte nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung.

5. Der Tarifvertrag stellt für das Arbeitsverhältnis rechtsverbindliche Mindestbedingungen auf. Für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche Regelungen sind zulässig. Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden mit günstigeren Bedingungen bleiben bestehen. Das Recht zur Kündigung und andere Beendigungstatbestände bleiben unberührt.

Protokollnotiz zu § 1 Abs. 5:

Die tarifliche Regelung schafft für Betriebsvereinbarungen keinen eigenständigen Geltungsgrund.

§ 2 Arbeitsvertrag

1. Unternehmer und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrags bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.
2. Der Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer spätestens bei Beginn ihrer/seiner Beschäftigung ausgehändigt.
3. Im Arbeitsvertrag sind festzulegen:
 - a) der Zeitpunkt des Vertragsbeginns
 - b) der Ort der Beschäftigung
 - c) die Art der Beschäftigung, gegebenenfalls tarifliche Tätigkeitsbezeichnung
 - d) die Höhe und Zusammensetzung des Entgelts
 - e) die Kündigungsfristen

§ 3 Probezeit

1. Bis zu sechs Monaten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses können im Arbeitsvertrag als Probezeit vereinbart werden.
2. Während der Probezeit kann beidseitig mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

§ 4
Befristete Arbeitsverhältnisse

1. Befristete Arbeitsverhältnisse sind bis zu einer Dauer von drei Jahren zulässig, wenn die Eigenart der Tätigkeit, die Besonderheit oder der nur vorübergehende Bestand des Arbeitsplatzes oder sonstige sachliche Gründe dies erfordern, oder wenn es dem ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers entspricht.

Der Befristungsgrund ist im Arbeitsvertrag zu nennen.

Bei Arbeitsverhältnissen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz bedarf es keines sachlichen Befristungsgrundes.

2. Die Vereinbarung einer Probezeit ist dann zulässig, wenn der befristete Arbeitsvertrag einen Zeitraum von mehr als drei Monaten umfaßt. Die Probezeit kann bis zu einem Drittel der vorgesehenen Vertragsdauer, höchstens jedoch sechs Monate betragen.
3. Das befristete Arbeitsverhältnis endet mit Fristablauf, ohne daß es einer Kündigung bedarf.

Besteht das befristete Arbeitsverhältnis mindestens zwölf Monate, so soll der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer spätestens vier Wochen vor Fristende mitgeteilt werden, ob das befristete Arbeitsverhältnis fortgesetzt oder in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergeleitet werden soll.

Ist die Befristung datumsmäßig nicht bestimmt, ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als zwölf Monaten vier Wochen im voraus, bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten vierzehn Tage im voraus und bei kürzerer Beschäftigungsdauer acht Tage im voraus das voraussichtliche Ende der Beschäftigung mitzuteilen. Das Arbeitsverhältnis endet dann mit Ablauf der Ankündigungsfrist.

4. Praktikantinnen und Praktikanten können für höchstens sechs Monate befristet beschäftigt werden, es sei denn, bei studienbegleitenden oder ausbildungsbegleitenden Praktika sieht die Studienordnung bzw. Ausbildungsordnung ein längeres Praktikum vor.

Eine Weiterbeschäftigung nach dem Praktikum ist nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses mit einer ordnungsgemäßen Eingruppierung gemäß Entgelttarifvertrag möglich.

§ 5

Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung)

1. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die einzelvertraglichen oder – falls eine einzelvertragliche Regelung nicht besteht – die gesetzlichen Fristen. Für gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten dieselben Fristen wie für Angestellte. Die Frist von sechs Wochen zum Quartalsende darf nicht unterschritten werden.
2. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
3. Bei einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Kündigungsgrund mitzuteilen.
4. Nach Ausspruch der Kündigung ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zwischenzeugnis auszustellen.

Bei Ausscheiden aus dem Betrieb ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zeugnis auszustellen, das auf Wunsch auch über ihre/seine Leistungen und ihre/seine Führung Auskunft gibt.

5. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer gesonderten Kündigung bedarf, mit dem Zeitpunkt der Gewährung des vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes nach § 25 AVG oder einer unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente nach § 24 AVG bzw. bei Inanspruchnahme vorgezogener Altersrenten im Sinne des Rentenreformgesetzes 1992, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.

Das Arbeitsverhältnis ruht während der Inanspruchnahme einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente.

§ 6

Verwirkung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich dem Grunde nach geltend zu machen.
2. Der Anspruch verfällt nach schriftlich erfolgter Ablehnung innerhalb weiterer drei Monate, sofern der Anspruch nicht innerhalb dieser drei Monate gerichtlich geltend gemacht wurde.
3. Ansprüche, die während eines Kündigungsrechtsstreits fällig werden und von seinem Ausgang abhängen, sind innerhalb von drei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Rechtsstreits schriftlich geltend zu machen.

§ 7

Rahmenarbeitszeit

1. Die regelmäßige Rahmenarbeitszeit beträgt 38 Stunden pro Woche.
In der Regel ist sie gleichmäßig und auf die Arbeitstage Montag bis Freitag zu verteilen.

Wird diese regelmäßige Rahmenarbeitszeit in Einzelfällen durch zugewiesene oder nachträglich anerkannte Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer überschritten, so hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Zeitausgleich innerhalb von zwei Wochen.

2. Für laufende Fernsehprogramme, zur Durchführung von tages- und zeitgebundenen Produktionen sowie für sonstige saisonale Erfordernisse, insbesondere in Akquisition, Disposition und Produktion von Werbesendungen, können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet werden, abweichend von Abs. 1 Satz 2 unregelmäßig nach folgenden Maßgaben zu arbeiten:
 - a) Die unregelmäßige Arbeitszeit gem. Abs.2 ist in Dienstplänen festzulegen. Die Dienstpläne sind spätestens sieben Tage im voraus für einen Zeitraum von regelmäßig vier Wochen zu erstellen. Sie enthalten die Arbeitstage sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit.

Sind produktionsbedingt nur Rahmendienstpläne möglich, sind zumindest die freien Tage, die Arbeitstage sowie die vorgesehene Dauer des Arbeitseinsatzes festzulegen. Spätestens zwei Tage vor dem Arbeitseinsatz sind der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer konkrete Angaben über Beginn und Ende der Arbeitszeit zu machen.

Dienstplanänderungen aus unvorhersehbaren Gründen sind möglich. Wird eine Ankündigungsfrist von zwei Tagen gewahrt und die Änderung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer einvernehmlich geregelt, gilt die eventuell zusätzlich zu leistende Arbeit nicht als Mehrarbeit gemäß § 8.

- b) Bei der Erstellung der Dienstpläne ist der Grundsatz einer 5-Tage-Woche innerhalb eines 12-Wochen-Zeitraums zu wahren. Dabei sind pro Monat zwei echte freie Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu gewähren.

Abweichend hiervon haben ständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer regelmäßigen Sonntagsendung Anspruch auf neun freie Wochenenden pro Jahr, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Sportberichterstattung Anspruch auf neun freie Sonntage pro Jahr (ohne Anrechnung der Urlaubszeit).

- c) Ein freier Tag ist gegeben, wenn eine arbeitsfreie Zeit von 35 Stunden unter Einschluß des Zeitraums von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr gewährt wird. Werden zusammenhängend mehrere dienstfreie Tage gewährt, so ist jeder weitere Tag als freier Tag zu bewerten, an dem die arbeitsfreie Zeit 24 Stunden beträgt.
- d) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können an höchstens neun aufeinanderfolgenden Tagen und zwei aufeinanderfolgenden Sonntagen eingeteilt werden. Ausnahmen sind aus dringenden betrieblichen Gründen möglich.

Die Sonderregelungen in Abs. 2b), Satz 2 bleiben hiervon unberührt.

- e) Die Rahmenarbeitszeit soll innerhalb von drei Monaten, muß jedoch längstens innerhalb von sechs Monaten eingehalten werden. Auf Wunsch einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers und mit Zustimmung des

- Arbeitgebers kann in begründeten Fällen die Frist über den Zeitraum von sechs Monaten hinaus verlängert werden.
- f) Überschreitungen der Rahmenarbeitszeit, die innerhalb des Zeitraums gemäß Abs. 2e) nicht ausgeglichen werden können, werden innerhalb von drei Monaten vorrangig in Freizeit – wenn möglich in ganzen Tagen – abgegolten. Die Abgeltung wird pro Stunde mit dem Faktor 1,25 bewertet.
 - g) Unterschreitungen der Rahmenarbeitszeit, die innerhalb des Zeitraums gemäß Abs. 2e) nicht ausgeglichen werden können, gelten als geleistet.
 - h) Die Arbeitszeit kann in einer Woche maximal um acht Stunden nach oben oder unten von der Rahmenarbeitszeit abweichen. Die dienstplanmäßige Arbeitszeit an einem Arbeitstag darf zehn Stunden nicht überschreiten. Die Mindestarbeitszeit pro Tag beträgt für Vollzeitbeschäftigte vier Stunden.
 - j) Im Falle anzurechnender Fehlzeiten und beim Ausgleich von Zeitguthaben ist die dienstplanmäßige Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Bei über den Dienstplan hinausreichenden Fehlzeiten sind pro Arbeitstag 7,6 Arbeitsstunden anzurechnen; dabei zählen gesetzliche Wochenfeiertage (Montag bis Freitag) als Arbeitstage.

- k) Unabhängig von der Verteilung der Rahmenarbeitszeit wird ein gleichbleibendes Monatsentgelt gezahlt.
3. Die Rahmenarbeitszeit vermindert sich für jeden auf einen Arbeitstag entfallenden gesetzlichen Feiertag um die an diesem Tag ausfallenden Arbeitsstunden.

Protokollnotiz zu § 7 Abs. 1:

Gleitzeitregelungen sind generell möglich.

Protokollnotiz zu § 7 Abs. 2:

Die Tarifvertragsparteien behalten sich – unbeschadet der Laufzeiten und der Kündigungsmöglichkeiten des MTV – vor, noch eine Regelung zu geteilten Diensten zu treffen.

§ 8 Mehrarbeit

1. Mehrarbeit ist die im Zeitraum gem. § 7 Abs. 1 Satz 3 nicht ausgeglichene Überschreitung der regelmäßigen Rahmenarbeitszeit oder – bei unregelmäßiger Arbeit gem. § 7 Abs. 2 – die angeordnete oder nachträglich anerkannte Überschreitung der durch Dienstplan eingeteilten Arbeitszeit.

Auch für Mehrarbeit sind die Regelungen gem. § 7 Abs. 2d) zu beachten.

2. Geleistete Mehrarbeit ist innerhalb von drei Monaten vorrangig durch Freizeit auszugleichen. Der Ausgleich soll möglichst in freien Tagen vorgenommen werden. Sowohl die Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die betrieblichen Erfordernisse sollen berücksichtigt werden. Dabei soll Mehrarbeit an Wochenenden auch durch Freizeit an Wochenenden ausgeglichen werden. Im Krankheitsfall wird § 9 BUrlG entsprechend angewendet.
3. Jede Mehrarbeitsstunde wird mit dem Faktor 1,25 bewertet.
4. Keinen Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Monatsentgelt um 15 % über dem Entgelt der Tarifgruppe 7 liegt.

Der Anspruch auf Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 bleibt davon unberührt.

5. Eine pauschale Abgeltung von Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschlägen erfolgt nicht.

Für den in Abs. 4 genannten Personenkreis ist jedoch bei regelmäßig anfallender Mehrarbeit eine vereinfachte Abrechnung dieser Mehrarbeit ohne Einzelnachweise durch einvernehmliche Regelung zulässig. Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer bleibt die Geltendmachung von Ansprüchen zum Ausgleich darüber hinausgehender Mehrarbeit vorbehalten.

§ 9 Urlaub

1. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr – erstmalig nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit – Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. Der Urlaub wird nach Arbeitstagen berechnet. Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage gelten nicht als Arbeitstage.
2. Der Urlaub ist bei Erarbeitung der Dienstpläne nach § 7 Abs. 2 zu berücksichtigen. Eine Kumulierung mit Freizeitausgleich ist zulässig.
3. Der Urlaub muß innerhalb des laufenden Kalenderjahres, in begründeten Ausnahmefällen spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres, gewährt und genommen werden.
4. Die Dauer des Urlaubs beträgt 30 Arbeitstage pro Jahr.
5. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die überwiegend im Drei-Schicht-Rhythmus in wechselnden Schichten arbeiten oder deren überwiegende Zahl der Schichten mindestens zu 1/3 in die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr früh fällt, erhalten für je sechs Kalendermonate Schichtarbeit einen zusätzlichen Urlaubstag.
6. Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren anerkannte Erwerbsminderung 50 v.H. und mehr beträgt, erhalten den Zusatzurlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen (Schwerbehinderten-Gesetz).
7. Im Verlauf des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit 1/12 des Urlaubs.
8. Erkrankt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so wird die durch ärztliches Attest nachgewiesene Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet.
9. Wird ein Urlaub, der mindestens 2/3 des Gesamturlaubes beträgt, trotz Beantragung im Kalenderjahr nicht gewährt oder muß er nach bereits

erfolgter Genehmigung auf Veranlassung des Arbeitgebers verkürzt oder abgebrochen werden, so erhält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer einen Zusatzurlaub von drei Tagen. Wird auf Veranlassung des Arbeitgebers der Urlaub verschoben, verkürzt oder abgebrochen, so trägt der Arbeitgeber die dadurch nachweislich entstandenen Kosten.

Protokollnotiz zu § 9 Abs. 5:

Ein Drei-Schicht-Rhythmus in wechselnden Schichten ist dann gegeben, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer im regelmäßigen Wechsel in mindestens drei verschiedenen Schichten tätig ist, deren Anfangszeiten sich jeweils um acht Stunden unterscheiden.

§ 10 Freistellung von der Arbeit

1. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach folgendem abschließenden Katalog:
 - a) bei Umzug mit eigenem Hausstand 1 Tag
 - b) bei Umzug mit eigenem Hausstand über mehr als 100 km Entfernung 3 Tage
 - c) bei Eheschließung 2 Tage
 - d) bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers 2 Tage
 - e) bei Tod der Ehe-/Lebenspartnerin bzw. des Ehe-/Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils 2 Tage
 - f) bei Tod von Geschwistern oder Schwiegereltern 1 Tag
 - g) bei Arztbesuch, sofern er außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist, mit entsprechendem Nachweis *

h) bei Vorladung vor Gericht oder Behörden – außer als Partei oder Beschuldigte(r) –, sofern die Erledigung nur während der Arbeitszeit erfolgen kann und eine Ausfallentschädigung von anderer Seite nicht gezahlt wird *

i) Zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten als Schöffin/Schöffe, ehrenamtliche Richterin bzw. ehrenamtlicher Richter oder Wahlvorstand *

j) zur Wahrnehmung und Erfüllung ehrenamtlicher Aufgaben als gewähltes/berufenes Tarifkommissionsmitglied für die Dauer der Tarifverhandlungen *

* = jeweils für die notwendige Zeit

2. Die in Abs. 1 genannten Freistellungen müssen in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Ereignis erfolgen.
3. Voraussetzung für die bezahlte Freistellung ist, daß das auslösende Ereignis und seine daraus entstehenden Verpflichtungen nicht in die arbeitsfreie Zeit (z.B. auch Urlaub, freie Tage, Krankheit) der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers fallen.
4. Auf Antrag der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers kann bei Vorliegen wichtiger Gründe unbezahlte Freistellung gewährt werden, sofern betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Inwieweit während dieser Zeit die Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis ruhen, ist vorher schriftlich festzulegen.

§ 11 Zeitzuschläge

1. Für Nachtarbeit sowie für Arbeit an Sonn- und Feiertagen werden Zeitzuschläge gewährt.

Keinen Anspruch auf Zeitzuschläge haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem in § 8 Abs. 4 definierten Personenkreis angehören.

2. Eine pauschale Abgeltung der Zuschläge ist nicht zulässig,
3. Für Nacharbeit in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr wird für jede Stunde ein Zeitzuschlag von 25 % des maßgeblichen Entgelts gem. Ziffer 5 gewährt.
4. Für Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 6.00 Uhr und 22.00 Uhr werden folgende Zeitzuschläge gewährt:

bei Arbeit bis zu vier Stunden 100 % des maßgeblichen Entgelts gem. Ziffer 5
bei Arbeit über vier Stunden 200 % des maßgeblichen Entgelts gem. Ziffer 5

bei Arbeit
am 24. 12. im Zeitraum zwischen 14.00 Uhr und 22.00 Uhr,
am 25. 12. zwischen 6.00 Uhr und 22.00 Uhr,
am 31. 12. zwischen 18.00 Uhr und 22.00 Uhr beträgt der Zeitzuschlag

bei Arbeit bis zu 4 Stunden 150 % des maßgeblichen Entgelts gem. Ziffer 5
bei Arbeit über 4 Stunden 300 % des maßgeblichen Entgelts gem. Ziffer 5

Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gewährt.
5. Das maßgebliche Entgelt im Sinne der Ziffern 3 und 4 ist das auf einen Stundensatz umgerechnete Monatsentgelt. Dabei wird ein Stundensatz von 1/165 des Monatsentgelts zugrunde gelegt.
6. Bei den Zuschlägen handelt es sich um Geldansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
7. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers sind die Ansprüche in Freizeit umzuwandeln und innerhalb von drei Monaten auszugleichen. Dabei entspricht ein Zeitzuschlag von 100 Prozent einem Freizeitananspruch von einer Stunde.

§ 12
Tarifliche Jahresleistung

1. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine tarifliche Jahresleistung in Höhe von 100 Prozent ihres monatlichen Arbeitsentgelts (zum Fälligkeitszeitpunkt zustehendes Monatsentgelt ohne Zuschläge, Sonderzahlungen etc.). Bei Wechsel von Voll- zu Teilzeit oder umgekehrt im laufenden Kalenderjahr ist der Durchschnitt der letzten zwölf Monate vor dem Fälligkeitstermin zugrunde zu legen.
2. Zusätzlich erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als weitere tarifliche Jahresleistung 70 Prozent des jeweils im Fälligkeitszeitpunkt zustehenden tariflichen Entgelts. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit außertariflichen Tätigkeiten/Entgelt gilt als Bezugsgröße das höchste tarifliche Monatsentgelt.
3. Der Anspruch vermindert sich um je 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis im Anspruchsjahr nicht besteht oder ruht.
4. Auszahlungstermin und -modus der tariflichen Jahresleistung werden auf betrieblicher Ebene geregelt; die Jahresleistung ist jedoch spätestens mit dem Novemberentgelt fällig.
5. Voraussetzung für das erstmalige Entstehen eines Anspruchs ist eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten.
6. Eine im Anspruchsjahr bereits gezahlte oder noch zu zahlende Jahresleistung kann auf die tarifliche Jahresleistung angerechnet werden; nicht angerechnet werden erfolgs-, leistungs- oder erlösorientierte Zahlungen wie z.B. Provisionen oder Prämien.

§ 13
Auslagenersatz und Reisekosten

1. Der Arbeitgeber erstattet der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unter Beachtung der steuerlichen Vorschriften die Auslagen, die sie/er ausschließlich im Auftrag und für Zwecke des Arbeitgebers gemacht hat, soweit die Arbeit-

nehmerin bzw. der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die steuerlich erforderlichen Nachweise liefert.

2. Für die Erstattung der Kosten anlässlich von Dienstreisen/Dienstgängen gelten grundsätzlich die steuerlich anerkannten Sätze.

Die Benutzung von Verkehrsmitteln bestimmt sich nach den jeweiligen Richtlinien des Betriebes.

§ 14

Fortzahlung des Entgelts bei Krankheit

1. Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit und bei Kuren und Heilverfahren der Sozialversicherungsträger ist das Entgelt unabhängig von § 4 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes in Höhe von 100 % bis zur Dauer von sechs Wochen zu zahlen.
2. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung – insbesondere auch Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Erkrankung – dem Arbeitgeber unverzüglich unter Benennung der voraussichtlichen Dauer mitzuteilen.

Im Krankheitsfall ist dem Arbeitgeber durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer spätestens am dritten Werktag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Entsprechendes gilt bei Bewilligung einer Kur oder eines Heilverfahrens durch einen Sozialversicherungsträger oder ein Versorgungsamt.

3. Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts kann so lange verweigert werden, wie die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Nachweis entsprechend Abs. 2 nicht geführt hat. Das gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer der Verpflichtung ohne eigenes Verschulden nicht nachkommen konnte.
4. Hat der Arbeitgeber begründete Zweifel an der von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, kann er gem. § 369b der RVO eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.



5. Kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einer/einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls verlangen, der ihr/ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so wird dieser Anspruch für die Dauer und bis zur Höhe der Fortzahlung des Entgelts an den Arbeitgeber abgetreten. Das gleiche gilt für die entsprechenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

§ 15 Entgeltfortzahlung im Todesfall

1. Im Falle des Todes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers erhalten seine/ihre Hinterbliebenen (Witwe/Witwer, Lebenspartnerin/Lebenspartner, unterhaltsberechtignte Kinder) ein Sterbegeld in Höhe des jeweiligen monatlichen Arbeitsentgelts

bei einer Betriebszugehörigkeit
von bis zu sechs Monaten

für einen Monat,

bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als
sechs Monaten beginnend mit dem Sterbemonat

für drei Monate.

2. Der Arbeitgeber kann das Sterbegeld mit befreiender Wirkung gegenüber allen Berechtigten an eine Berechtigte bzw. einen Berechtigten zahlen.

§ 16 Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt zum 01. 07. 1991 in Kraft.
2. Er ist mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende kündbar, frühestens jedoch zum 31. 12. 2006.
3. Die Kündigung hat durch eingeschriebenen Brief zu erfolgen.
4. Bis zum Abschluß eines neuen Tarifvertrages gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages weiter.

5. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, innerhalb von acht Wochen nach Kündigung und Eingang der Forderungen Verhandlungen über den Abschluß eines neuen Tarifvertrages aufzunehmen.

Protokollnotiz zu § 16:

1. *Es besteht Einigkeit, daß dieser Tarifvertrag Bindungswirkung zwischen den Tarifvertragsparteien nur zu den geregelten Sachverhalten entfaltet.*
2. *Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, daß nach Abschluß dieses Tarifvertrages unverzüglich Verhandlungen über Urheber- und Leistungsschutzrechte mit dem Ziel eines baldigen Abschlusses aufgenommen werden.*

Mannheim, den 2. Februar 2005

Tarifverband Privater Rundfunk

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Deutscher Journalisten-Verband e.V.



Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
in Unternehmen des privatrechtlichen Rundfunks
(TPR)**

Zwischen dem

Tarifverband Privater Rundfunk e.V.

einerseits

und

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

– Fachbereich Medien, Kunst und Industrie –

und

Deutscher Journalisten Verband e.V.

andererseits

wird folgender Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge
abgeschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag gilt:

- räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
- fachlich: für alle Unternehmen, die Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen) veranstalten, betreiben bzw. verbreiten, soweit sie nicht öffentlich-rechtlich organisiert sind,
- persönlich: für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei den o.g. Unternehmen beschäftigt sind sowie für Auszubildende und Volontärinnen und Volontäre, jedoch nicht für arbeitnehmerähnliche Personen gem. § 12a TVG.

2. Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf:

- a) Vorstandsmitglieder, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Prokuristen, Generalbevollmächtigte, leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG,
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die lediglich auf Produktionsdauer beschäftigt werden,
- c) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zur Vertretung oder als Aushilfe beschäftigt werden, sofern die ununterbrochene Beschäftigung zwei Monate und die gesamten Zeiten der Beschäftigung pro Kalenderjahr sechs Monate nicht überschreiten,
- d) Ferienaushilfen (Schülerinnen und Schüler) und Semesterferienaushilfen (Studentinnen und Studenten).
- e) Auf Praktikantinnen und Praktikanten findet der Tarifvertrag keine Anwendung.

3. Die Bestimmungen des Tarifvertrages haben auch Geltung für Teilzeitbeschäftigte nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung.

4. Der Tarifvertrag stellt für das Arbeitsverhältnis rechtsverbindliche Mindestbedingungen auf: Für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche Regelungen sind zulässig. Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden mit günstigeren Bedingungen bleiben bestehen. Das Recht zur Kündigung und sonstige Beendigungstatbestände bleiben unberührt.

§ 2

Grundsatz der Entgeltumwandlung

Die Vorschriften dieses Tarifvertrages regeln die Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersversorgung.

§ 3

Anspruch

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

§ 4

Entgeltumwandlung

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ihre bzw. seine künftigen tariflichen Ansprüche vollständig oder teilweise in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.

Bei der Entgeltumwandlung dürfen 1/160 der Bezugsgröße (West) nach § 18 Abs. 1 des IV. Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.

§ 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 § 1a BetrAVG in der Fassung vom 26.06.2001.

Bietet der Arbeitgeber einen bestimmten, nach §§ 10a, 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 gem. §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG, muss der Arbeitgeber zusätzlich einen förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) anbieten.

Die Auswahl der/des Vertragsunternehmens/s obliegt dem Arbeitgeber. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, den Zukunftsfond Medien oder das Versorgungswerk der Presse zur betrieblichen Altersversorgung anzuwenden.

2. Sofern im Fall der Direktversicherung und der Pensionskasse der Altersvorsorgebetrag mit pauschaler Lohnsteuer belastet ist, wird diese von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer getragen.

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

§ 9 Fälligkeit

Das umzuwandelnde Entgelt entsteht unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung zum 30.11. als Jahreseinmalbetrag und ist zu diesem Termin fällig. Durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien können abweichende, zeitlich vor dem 30. 11. liegende, Entstehungs- und Fälligkeitstermine festgelegt werden.

§ 10 Unverfallbarkeit

Für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft auf betriebliche Altersvorsorge gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 11 Fortführung der Versorgungsanwartschaft

Bei Einstellung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers, die bzw. der über eine Versorgungsanwartschaft aus dem Zukunftsfond Medien oder dem Versorgungswerk der Presse verfügt, ist der Arbeitgeber auf Verlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers verpflichtet, den Vertrag fortzuführen, soweit der Arbeitgeber einen solchen Durchführungsweg anwendet.

§ 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 01. 10. 2002 in Kraft. Es gilt eine beidseitige Erklärungsfrist bis zum 01. 10. 2002. 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 abgabenrechtlichen Bedingungen), kann er mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Protokollnotiz zum Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass bezüglich Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die zwischen dem 01. 01. 2002 und dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages abgeschlossen wurden, der Tarifvertrag bereits ab dem 01. 01. 2002 gilt.

Berlin, den 17. September 2002

Tarifverband Privater Rundfunk e.V.
Klaus Schunk

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Frank Werneke
Matthias von Fintel

Deutscher Journalisten Verband
Hubert Engeroff
Rolf Lautenbach

The logo for connexx.av features the text 'connexx.av' in white lowercase letters. The 'x's are stylized with a red dot. The text is positioned on a blue rectangular background that is partially overlapped by a red rectangular background.

www.connexx-av.de

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

connexx.av ist die Anlaufstelle für Branchen- und Rechtsinfos.
Wir organisieren branchenspezifische Seminare, Veranstaltungen
und Treffpunkte. Informationen erhalten Sie über unsere
Mailverteiler und den Newsletter.

Wir unterstützen individuell und persönlich – rufen Sie uns an.

connexx.av arbeitet für die Verbesserung der Arbeits- und
Lebensbedingungen von Medienschaffenden.

connexx.av hamburg
besenbinderhof 60
20097 hamburg
fon: 040.28 05 60 67
fax: 040.25 32 88 15
hamburg@connexx-av.de

connexx.av berlin
köpenicker straße 30
10179 berlin
fon: 030.88 66 54 16
fax: 030.88 66 59 35
berlin@connexx-av.de

connexx.av köln/düsseldorf
karlstraße 123–127
40210 düsseldorf
fon: 0211.61 82 43 37
fax: 0211.61 82 44 68
koeln@connexx-av.de

connexx.av münchen
schwanthaler straße 64
80336 münchen
fon: 089.28 78 78 33
fax: 089.28 78 78 34
muenchen@connexx-av.de

connexx.av projektleitung
goseriede 10–12
30159 hannover
fon: 0511.12 40 06 02
fax: 0511.12 40 06 04
mail@connexx-av.de



connexx.av ist ein Projekt der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft