

Manteltarifvertrag des Westdeutschen Rundfunks Köln

Vom 08.08.1979 in der Fassung vom 27.07.2017 (in Kraft getreten am 01.01.2017)

Zwischen dem

Westdeutschen Rundfunk Köln – Anstalt des öffentlichen Rechts –

und

der Rundfunk-Fernseh-Film-Union im Deutschen Gewerkschaftsbund,
der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband NW,
dem Rheinisch-Westfälischen Journalistenverband e. V.

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

I. Mindestbedingungen und Geltungsbereich	3
§ 1 Mindestbedingungen	3
§ 2 Geltungsbereich	3
II. Arbeitsvertrag	4
§ 3 Art, Form und Inhalt des Arbeitsvertrages.....	4
§ 4 Befristete Arbeitsverträge (Zeitverträge)	4
§ 5 Probezeit	6
III. Arbeitszeit und Beschäftigungszeit	6
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit.....	6
§ 6a Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage	8
§ 6b Förderung von Teilzeitarbeit	9
§ 7 Freischicht im Schichtdienst	11
§ 8 Überstunden (Mehrarbeit).....	11
§ 9 Arbeitsversäumnis	13
§ 10 Beschäftigungszeit	13
IV. Eingruppierung und Einstufung	14
§ 11 Grundsätze der Eingruppierung.....	14
§ 12 Grundsätze der Einstufung	15
§ 13 Stellenbesetzungen / Höhergruppierung.....	16
§ 14 Turnusmäßige Steigerung	17

V. Vergütung und sonstige Entgelte	18
§ 15 Vergütung.....	18
§ 16 Leistungs-, Funktions- und Erschwerniszulagen	19
§ 17 Kinderzuschläge	19
§ 18 Überstundenvergütung, Zeitzuschläge, Wechselschichtzulage.....	19
§ 19 Reisekosten und sonstige Leistungen	21
VI. Betriebliche Sozialleistungen.....	21
§ 20 Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld	21
§ 21 Betriebliche Zusatzversorgung	21
§ 22 Krankenbezüge	21
§ 22a Neuregelung der Krankenbezüge	23
§ 23 Jubiläumsgeld	25
§ 24 Beihilfen und Unterstützungen.....	26
§ 25 Sterbegeld	27
VII. Urlaub	27
§ 26 Urlaubsgrundsätze	27
§ 27 Dauer des Erholungsurlaubs	29
§ 28 Sonderurlaub und unbezahlter Urlaub	29
§ 29 Arbeitsbefreiung	31
VIII. Allgemeine und Sonderbestimmungen	32
§ 30 Veränderungen des Personenstandes.....	32
§ 31 Versetzung und Abordnung	32
§ 32 Nebentätigkeit	33
§ 33 Ärztliche Untersuchung.....	33
§ 34 Urheberrechte, Leistungsschutzrechte und sonstige Schutzrechte	33
§ 35 Dienst und Schutzkleidung	38
IX. Beendigung und Ruhen des Arbeitsverhältnisses	38
§ 36 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	38
§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung und Ruhen des Arbeitsverhältnisses	40
§ 38 Zeugnisse.....	41
X. Schlussbestimmungen.....	42
§ 39 Ausschlussfristen.....	42
§ 40 Inkrafttreten und Geltungsdauer des Tarifvertrages.....	42
Anlage 1 Musterarbeitsvertrag	43

I. Mindestbedingungen und Geltungsbereich

§ 1 Mindestbedingungen

Dieser Tarifvertrag stellt für das Arbeitsverhältnis der in § 2 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer/innen rechtsverbindliche Mindestbedingungen auf. Günstigere Vereinbarungen können getroffen werden.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die beim Westdeutschen Rundfunk (WDR) unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer/innen. Für die befristet beschäftigten Arbeitnehmer/innen gilt der Tarifvertrag mit Ausnahme der §§ 25 (Sterbegeld) und 36 (Kündigung). Bei einer Beschäftigungszeit (§ 10) von mehr als zwei Jahren werden die Vorschriften des § 25 (Sterbegeld) auch auf befristete Arbeitsverträge angewendet.¹
- (2) Für Aushilfskräfte, die zur vorübergehenden Vertretung der in Absatz 1 genannten Arbeitnehmer/innen oder zur Erledigung eines zeitlich begrenzten zusätzlichen Arbeitsanfalles bis zu einer Dauer von 6 Monaten beschäftigt werden, gelten mindestens die §§ 6 Abs. 1 Satz 1 (Regelmäßige Arbeitszeit), 8 (Überstunden), 15 Abs. 1 (Vergütung), 18 Abs. 1 bis 4 (Überstundenvergütung, Zeitzuschläge) und 27 (Dauer des Erholungsurlaubs).

Protokollnotiz zu § 2 Absatz 2:

Die Tarifpartner gehen nach derzeitiger Rechtslage davon aus, dass mit der Regelung in Absatz 2 dem im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthaltenen Diskriminierungsverbot hinreichend Rechnung getragen wird.

- (3) Der Tarifvertrag gilt nicht
 - a) für Arbeitnehmer/innen, die eine über die höchste Vergütungsgruppe des Vergütungs-Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten, für Auslandskorrespondent(en)/innen, für Dirigent(en)/innen und Orchester- und Chormitglieder,
 - b) für Personen, die ausschließlich oder überwiegend zu ihrer Ausbildung beschäftigt werden,
 - c) für freie Mitarbeiter/innen einschließlich der Personen, die unter die Tarifverträge für auf Produktionsdauer Beschäftigte des WDR sowie für arbeitnehmerähnliche Personen des WDR fallen.

¹ Änderungstarifvertrag vom 27.07.2017, in Kraft ab 01.01.2017

II. Arbeitsvertrag

§ 3 Art, Form und Inhalt des Arbeitsvertrages

- (1) Der Arbeitsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag; er ist schriftlich abzuschließen und dem/der Arbeitnehmer/in bei der Einstellung auszuhändigen. In dem Arbeitsvertrag wird eine Tätigkeitsbezeichnung für die vereinbarten Tätigkeiten festgelegt; sie muss mit der Bezeichnung im Vergütungs-Tarifvertrag übereinstimmen.

Ein Muster des zwischen den Tarifpartnern vereinbarten Vertragstextes ist diesem Tarifvertrag als Anlage 1 beigefügt.

- (2) Nebenabreden, Ergänzungen und Änderungen des Arbeitsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.
- (3) Bei Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer/innen und WDR vor dem Arbeitsgericht ist der Beschäftigungsort des/der Arbeitnehmer(s)/in Gerichtsstand.

§ 4 Befristete Arbeitsverträge (Zeitverträge)²

Befristete Arbeitsverträge können abgeschlossen werden,

- a) wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,

Protokollnotiz zu § 4 Absatz 1 Buchst. a):

Zwischen den Tarifpartnern besteht Einvernehmen darüber, dass unter § 4 Absatz 1 Buchst. a) auch die Besetzung einer vorübergehend vakanten Planstelle für die Dauer des Besetzungsverfahrens fällt.

- b) wenn der/die Arbeitnehmer/in zur Vertretung eines/einer anderen Arbeitnehmer(s)/in beschäftigt wird,
- c) nach Maßgabe des § 21 Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG) in seiner jeweiligen Fassung,
- d) wenn Arbeitnehmer/innen von einer anderen Rundfunkanstalt, einem ARD-Gemeinschaftsunternehmen oder einem sonstigen Medienunternehmen für eine zeitlich begrenzte Tätigkeit beim WDR beurlaubt oder freigestellt worden sind, ihr bisheriges Arbeitsverhältnis mit dem beim WDR sozial vergleichbar ist und nach Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses beim WDR zu den gleichen oder besseren Bedingungen fortgesetzt werden kann,

² Änderungstarifvertrag vom 01.09.2002, in Kraft ab 01.09.2002

- e) wenn die Eigenart der Tätigkeit die Befristung erfordert,
 - f) wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des/der Arbeitnehmer(s)/in in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
 - g) wenn die Befristung zur Erprobung in besonderen Fällen und nur dann erfolgt, wenn die Regelung des Absatz 2 nicht zur Anwendung kommt,
 - h) wenn in der Person des/der Arbeitnehmer(s)/in liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
 - i) wenn der/die Arbeitnehmer/in aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er/sie entsprechend beschäftigt wird,
 - j) wenn die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.
- (2) Daneben ist der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen nach Maßgabe der Bestimmungen des § 14 Absatz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in der Fassung vom 21.12.2000 bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig.

Protokollnotiz zu § 4 Absatz 2:

Ziel der Regelung in Absatz 2 ist die Möglichkeit des Abschlusses tarifvertraglich geschützter befristeter Arbeitsverträge, ohne dass Dauerarbeitsverhältnisse durch wiederkehrend befristete Arbeitsverhältnisse ersetzt werden sollen.

- (3) Ein befristeter Arbeitsvertrag soll in den Fällen des § 4 Absatz 1 Buchst. a) und b), e) und f) sowie h) bis j) jeweils nur bis zu einer Dauer von drei Jahren abgeschlossen werden; die zusammenhängende Vertragsdauer mehrerer unmittelbar aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge soll dabei einen Zeitraum von insgesamt 8 Jahren nicht übersteigen.³ Abweichend dazu soll in den Fällen des Absatz 1 Buchst. g) die zusammenhängende Vertragsdauer mehrerer unmittelbar aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge nicht über einen Zeitraum von insgesamt 2 Jahren hinausgehen. Für die Fälle des Absatz 1 Buchst. d) gelten diese Einschränkungen nicht.

Protokollnotiz zu § 4 Absatz 3:

Die Tarifpartner sind sich darüber einig, dass die zusammenhängende Vertragsdauer in den Vertretungsfällen des § 21 BErzGG einen Zeitraum von 6 Jahren übersteigen kann. Der WDR wird sich in diesen Fällen bei entsprechender Eignung jedoch bemühen, dem/der Vertreter/in für den Zeitraum nach Ablauf der Befristung eine Festanstellung beim WDR zu ermöglichen.

- (4) Ein befristeter Arbeitsvertrag endet durch Fristablauf. Der WDR wird eine(n) befristet beschäftigten Arbeitnehmer/in vor Ablauf des Vertrages informieren, ob ein

³ Änderungstarifvertrag vom 01.11.2007; in Kraft ab 01.11.2007

Anschlussvertrag abgeschlossen werden soll. Diese Information erfolgt spätestens 3 Monate vor Ablauf der Frist, wenn das Arbeitsverhältnis auf einen Zeitraum von mehr als 1 Jahr befristet ist.

§ 5 Probezeit

- (1) Die ersten 3 bis 6 Monate des Arbeitsverhältnisses können als Probezeit vereinbart werden. Die vereinbarte Probezeit kann in beiderseitigem Einvernehmen um höchstens 6 Monate verlängert werden.
- (2) Für künstlerisch und wissenschaftlich tätige Arbeitnehmer/innen kann eine Probezeit bis zu 12 Monaten vereinbart werden. Für publizistisch tätige Arbeitnehmer/innen kann eine Probezeit bis zu 12 Monaten nur mit Zustimmung des Personalrats vereinbart werden.

III. Arbeitszeit und Beschäftigungszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausenzeiten 38,5 Stunden⁴, sofern in den folgenden Bestimmungen keine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist. Sofern die Aufgaben des laufenden Hörfunk- und Fernsehprogramms sowie der aktuellen Online-Dienste keine abweichende Regelung durch einen Dienstplan erfordern, ist die 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag einzuhalten.⁵

Zum laufenden Hörfunk- und Fernsehprogramm gehören:

1. der Sendebetrieb,
2. der Senderbetrieb,
3. Live-Sendungen,
4. Aufnahmen von Tagesereignissen,
5. notwendige allgemeine Dienste (z. B. Archive, Fahrbereitschaft, Telefon- und Fernschreibzentrale, Wach- und Pförtnerdienst, Öffentlichkeitsarbeit, Arbeit auf Messen oder ähnlichen Veranstaltungen).⁶

⁴ Änderungstarifvertrag vom 01.02.1989; in Kraft ab 01.02.1989

⁵ Änderungstarifvertrag vom 01.11.2007; in Kraft ab 01.11.2007

⁶ Änderungstarifvertrag vom 30.09.1988; in Kraft ab 01.01.1990

Abweichend von den in Absatz 1 Satz 2 festgelegten Wochenarbeitstagen ist die Durchführung von Produktionen auch an Samstagen, Sonn- und Feiertagen, ggf. auch über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 Satz 1 hinaus, zulässig, wenn sie von Bedingungen abhängig ist, die nicht vorherzusehen waren oder die sich der Einflussnahme durch den WDR entziehen. Dies gilt auch im Rahmen einer auswärtigen Produktion für jeweils längstens drei Wochen, sofern die Anwesenheit des/der Arbeitnehmer(s)/in am Produktionsort durchgehend erforderlich ist.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Arbeitstag fällt, um die auf einen Arbeitstag entfallenden Dienststunden; bei Arbeitnehmer(n)/innen, die nach § 6 Abs. 6 eine verkürzte Arbeitszeit haben, verringert sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend.

Protokollnotiz zu § 6 Abs. 1 Satz 2:

Arbeitnehmer/innen, die bei Produktionen der Klangkörper des WDR eingesetzt sind, haben entsprechend den Produktionsterminen der Klangkörper auch an Wochenenden zu arbeiten.

Soweit bis zur Sanierung des Funkhauses im Bereich des Hörfunk Produktionen aus Gründen unzureichender Studiokapazität auch an Samstagen notwendig sind, ist auch an diesen Tagen im Rahmen der 5-Tage-Woche zu arbeiten.

- (2) entfällt⁷
- (3) Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, so kann im Einvernehmen mit dem Personalrat die tägliche Arbeitszeit bis zu zehn Stunden – in besonderen Ausnahmefällen mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes auch über zehn Stunden hinaus – verlängert werden.
- (4) Erfordern die Aufgaben des laufenden Hörfunk und Fernsehprogramms Wochenends- (Samstag und Sonntag) und Feiertagsarbeit, so ist an Wochenenden und Wochenfeiertagen im Rahmen der wöchentlichen Arbeitszeit dienstplanmäßig zu arbeiten; erforderlichenfalls auch im Schichtdienst. Die an einem Sonn oder Feiertag zu leistenden Arbeitsstunden werden durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder spätestens der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen, für Dienst an einem Wochenende durch zusammenhängende freie Tage. Der/Die Arbeitnehmer/in darf höchstens an drei aufeinanderfolgenden Sonntagen zur Dienstleistung herangezogen werden.

Arbeitnehmer/innen, die in einer oder mehreren Produktionen⁸ länger als 5 Tage ununterbrochen beschäftigt sind, sollen die dienstfreien Tage jeweils im Anschluss erhalten. Die dienstfreien Tage sollen mindestens 2 Tage vorher bekannt gegeben

⁷ Änderungstarifvertrag vom 01.09.2002; in Kraft ab 01.09.2002

⁸ Änderungstarifvertrag vom 15.10.1987; in Kraft ab 01.11.1987

werden. Verkürzungen dieser Frist sind aus zwingenden Gründen zulässig; in diesem Fall soll ein Einvernehmen mit dem/der betreffenden Mitarbeiter/in herbeigeführt werden.

Die Dienstpläne für den regelmäßigen Schichtdienst sind so aufzustellen, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Absatz 1 im Durchschnitt während der Dauer des Durchlaufs eines Dienstplanes eingehalten wird.

Dabei darf an höchstens zehn aufeinander folgenden Tagen gearbeitet werden; Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Personalrates. Innerhalb von vier Wochen sollen acht freie Tage gewährt werden.

Die Dienstpläne für den regelmäßigen Schichtdienst sollen mindestens 7 Tage vor Dienstbeginn bekannt gegeben werden; Änderungen sind aus zwingenden Gründen möglich.

Protokollnotiz zu § 6 Abs. 4:

Durch Dienstvereinbarung kann für einzelne Betriebsbereiche eine besondere Regelung getroffen werden.

- (5) Wird geteilter Dienst für den gleichen Arbeitstag gefordert, so sind Unterbrechungspausen bis zu 2 Stunden voll auf die Arbeitszeit anzurechnen, bei längeren Unterbrechungspausen werden 2 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet.
- (6) Mit Rücksicht auf die Eigenart der Tätigkeit beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Abhördienst 33 Stunden.

Für Arbeitnehmer/innen, die unter besonders erschwerten Arbeitsbedingungen tätig sind, kann eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeit durch Dienstplan festgelegt werden. Aus einer so verkürzten Arbeitszeit kann der/die Arbeitnehmer/in bei einem Arbeitsplatzwechsel keine Ansprüche ableiten.

- (7) Mit der Vergütung nach § 15 dieses Tarifvertrages sind alle nach dem Arbeitsvertrag zu leistenden Tätigkeiten innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (Abs. 15) abgegolten.
- (8) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der ständigen Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen innerhalb des zuständigen Arbeitsortes oder bei auswärtigen Dienstorten an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.

§ 6a Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage⁹

- (1) Arbeitnehmer/innen mit einer regelmäßigen vollen tariflichen Arbeitszeit werden in jedem Kalenderhalbjahr 1 Tag von der Arbeit freigestellt. Dabei erfolgt im 2. Kalenderhalbjahr die Freistellung zu jeweils einem halben Arbeitstag am 24. und

⁹ Änderungstarifvertrag vom 01.12.1986; in Kraft ab 01.01.1987

31.12. Fallen der 24. und 31.12. auf einen Sonntag, wird der/die Arbeitnehmer/in an einem anderen Tag im 2. Kalenderhalbjahr von der Arbeit freigestellt.¹⁰

- (2) Arbeitnehmer/innen mit einer verkürzten Arbeitszeit erhalten die freien Tage anteilig.
- (3) Neu eingestellte Arbeitnehmer/innen erwerben den Anspruch erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat.
- (4) Der Tag der Freistellung ist rechtzeitig vorher vom WDR festzulegen. Vor Festlegung des Tages der Freistellung sind die Wünsche der Mitarbeiter/innen zu ermitteln und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.
- (5) Für Mitarbeiter/innen, die nach Dienstplänen arbeiten, ist die Freistellung im Dienstplan zu berücksichtigen.
- (6) Ist der/die Arbeitnehmer/in am vorgesehenen Tag der Freistellung nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet (z. B. wegen Krankheit), wird der freie Tag nicht nachgewährt.
- (7) Die Freistellung ist spätestens innerhalb der ersten beiden Monate des folgenden Kalenderhalbjahres nachzuholen, wenn die für einen bestimmten Tag vorgesehene Gewährung des freien Tages aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen konnte.
- (8) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

Protokollnotiz zu § 6a) Abs. 4:

Bei der GEZ können die arbeitsfreien Tage in Abstimmung mit dem Personalrat auch betriebseinheitlich festgelegt werden.

§ 6b Förderung von Teilzeitarbeit¹¹

- (1) Die Grundsätze der Förderung und die Vereinbarung von Teilzeit-Arbeitsverhältnissen richten sich nach den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in der Fassung vom 21.12.2000. Darüber hinaus gelten die nachfolgenden Bestimmungen.
- (2) Die Verringerung der Arbeitszeit ist gegenüber dem WDR in schriftlicher Form über den jeweiligen Fachbereich bei der Hauptabteilung Personal verbindlich zu beantragen. Dem Antrag muss der angestrebte Beschäftigungsgrad zu entnehmen sein. Darüber hinaus soll die bevorzugte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden.

¹⁰ Änderungstarifvertrag vom 31.01.1997; in Kraft ab 01.01.1997

¹¹ Änderungstarifvertrag vom 01.09.2002; in Kraft ab 01.09.2002

- (3) Die im Einzelfall bestehenden betrieblichen Möglichkeiten für Teilzeitarbeit können vor Antragstellung i.S. des Absatz 2 bei der Hauptabteilung Personal erfragt werden, ohne dass hierdurch die gesetzlichen Äußerungsfristen in Gang gesetzt werden.

Protokollnotiz zu § 6b Absatz 3:

Mit der Regelung in Absatz 3 soll sichergestellt werden, dass der WDR die Umsetzung eines Teilzeitwunsches in größtmöglichem Umfang prüfen kann, um so die Voraussetzungen für eine zeitnahe Durchführung des sich anschließenden formellen Beantragungsverfahrens zu schaffen.

- (4) Der WDR kann einen Antrag auf Teilzeitarbeit ablehnen, soweit der Vereinbarung eines Teilzeit-Arbeitsverhältnisses die nachfolgend aufgeführten betrieblichen Gründe entgegenstehen:
- Wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb
 - Verursachung unverhältnismäßig hoher Kosten (z. B. bzgl. Personalaufwand)
 - Einschränkungen im Hinblick auf die Programmverträglichkeit
 - Nachteilige Auswirkungen auf die Produktivitäts- und Kapazitätsausnutzung
 - Fehlende Aussicht auf Gewinnung eines/r qualifizierten Teilzeitpartner(s)in
- (5) Soweit einem Antrag auf Teilzeitarbeit nach Maßgabe der Regelungen in den Absätzen 1 bis 3 stattgegeben wird, kann die Dauer der Teilzeitbeschäftigung befristet werden.
- (6) Ergänzend zu § 6 Abs. 1 kann Teilzeitarbeit als Anteilsatz der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit stundenweise pro Tag, tageweise pro Woche, wochenweise pro Monat oder monatsweise pro Jahr festgelegt werden. Dabei ist Teilzeitarbeit so zu gestalten, dass sie sozialversicherungsrechtlichen Erfordernissen Rechnung trägt.

Protokollnotiz zu § 6b Absatz 6:

Der Absatz 6 (in Ergänzung zu § 6 Absatz 1) bedeutet, dass sich Teilzeitbeschäftigung nicht immer auf die Wochentage Montag bis Freitag verteilen muss, sondern z. B. auch die wechselnde 3- und 2-Tage-Woche oder andere Arbeitszeitrhythmen möglich sind, soweit sie der Tarifvertrag zulässt. Die Regelungen im Schichtdienstbereich bleiben hiervon unberührt.

Beginn, Ende und Lage der regelmäßigen Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte sind im Rahmen der für die Beschäftigten im jeweiligen Bereich geltenden Arbeitszeitregelungen zu gestalten. Damit soll vermieden werden, dass Teilzeitbeschäftigte zu Arbeitszeiten beschäftigt werden, die außerhalb der abteilungsüblichen Arbeitszeiten liegen.

Der/die Arbeitnehmer/in wird über die vorgesehene Arbeitszeitlage oder über die Grundsätze der Arbeitszeitdisposition in der Organisationseinheit vor Vertragsabschluss eines Teilzeitarbeitsverhältnisses informiert.

- (7) Die Vorschriften über die Vereinbarung von Teilzeit-Arbeitsverhältnissen nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG), dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie dem Schwerbehindertengesetz (SchwbG) in der jeweils geltenden Fassung bleiben unberührt. Gleiches gilt auch für die Vereinbarung von Altersteilzeit-Arbeitsverhältnissen nach dem Tarifvertrag zur Beschäftigungsförderung beim WDR durch gleitenden Übergang in den Ruhestand in seiner jeweiligen Fassung [Tarifvertrag Altersteilzeit und Vorruhestand].

§ 7 Freischicht im Schichtdienst

Nach Einsatz im Schichtdienst in vier aufeinander folgenden Monaten hat der/die Arbeitnehmer/in zum Ausgleich für die Belastung durch Nachtdienste Anspruch auf eine Freischicht, falls diese Belastung nicht bereits durch eine tarifliche oder dienstplanmäßig kürzere Arbeitszeit ausgeglichen wird.

Eine Freischicht soll zwischen Beendigung einer Schicht und Beginn der folgenden Schicht einschl. der Ruhezeit in der Regel 35 Stunden, mindestens jedoch 32 Stunden, betragen.

Schichtdienst liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in im Rahmen eines Dienstplanes wiederkehrend Schichtarbeit zu leisten hat, die vor 6.00 Uhr beginnt oder nach 22.00 Uhr endet.

§ 8 Überstunden (Mehrarbeit)¹²

- (1) Überstunden können nur in dringenden Fällen angeordnet werden. Der Personalrat kann die Anordnung nachprüfen.

Überstundenarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 6 Abs. 1 S. 1 oder die 5-Tage-Woche überschritten wird.¹³

Abweichend davon gelten im Schichtdienst als Überstunden die Arbeitsstunden, die nach Ablauf des jeweiligen Dienstplanzeitraumes über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6) hinaus geleistet wurden. Für die Gewährung des Freizeitausgleichs und die Gewährung von Mehrarbeitszuschlag bzw. Mehrarbeitsvergütung gelten auch im Schichtdienst die Regelungen des § 8 Abs. 2.

Protokollnotiz zu § 8 Abs. 1:¹⁴

Bei Teilzeitbeschäftigten besteht ein Anspruch auf Freizeitausgleich auch für die über die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden. Ist der

¹² Änderungstarifvertrag vom 01.02.1989 (Änderungen Abs. 2); in Kraft ab 01.02.1989

¹³ Geändert durch Teilzeit-Tarifvertrag vom 20.12.1996; in Kraft ab 01.01.1997

¹⁴ Geändert durch Teilzeit-Tarifvertrag vom 20.12.1996; in Kraft ab 01.01.1997

Freizeitausgleich in den gemäß § 8 Abs. 2 geltenden Zeiträumen nicht möglich, werden diese Stunden vergütet; zur Ermöglichung von längeren Freizeitblöcken können Arbeitszeitrhythmen festgelegt werden, die den arbeitsfreien Zeitraum zu einem späteren Zeitpunkt vorsehen. Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag besteht jedoch nur für die Stunden, die über die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus gehen. Überstunden von Teilzeitbeschäftigten sollen nicht zu einer dauerhaften Veränderung des mit ihnen vereinbarten Arbeitsumfangs führen. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass zur Ermittlung und Abrechnung derjenigen Stunden, für die Mehrarbeitszuschlag beansprucht werden kann, ein monatlicher Bezugsraum gilt. Mehrarbeitszuschlag wird damit für diejenigen Stunden gezahlt, die über die in dem jeweiligen Abrechnungsmonat von einer Vollzeitkraft abzuleistenden Soll-Stunden hinausgehen, sofern diese Stunden nicht innerhalb der Ausgleichsfrist des Absatzes 2 vorab durch Freizeit abgegolten worden sind.¹⁵

- (2) Überstunden sollen innerhalb des laufenden oder des darauf folgenden Kalendermonats durch Freizeit ausgeglichen werden. Ist dieser Ausgleich nicht erfolgt, ist Mehrarbeitszuschlag zu zahlen; dem/der Arbeitnehmer/in ist darüber hinaus innerhalb der dann folgenden zwei Kalendermonate zusammenhängende Freizeit zu gewähren, wobei die Wünsche des/der Arbeitnehmer(s)/in möglichst zu berücksichtigen sind.

Freizeitausgleich für ganztägige Überstundenarbeit an Wochenenden und gesetzlichen Feiertagen soll mindestens 2 Tage vorher bekannt gegeben werden. Verkürzungen dieser Frist sind aus zwingenden Gründen zulässig; in diesem Fall soll ein Einvernehmen mit dem/der betreffenden Mitarbeiter/in herbeigeführt werden. Kann der Freizeitausgleich nach Satz 2, 2. Halbsatz, nicht erfolgen, erhält der/die Arbeitnehmer/in Mehrarbeitsvergütung.

- (3) Bei der Berechnung von Überstunden wird für Mehrarbeit an Samstagen, Sonn- und gesetzlichen Feiertagen bis zu vier Stunden ein halber Arbeitstag und über vier Stunden ein ganzer Arbeitstag berücksichtigt.
- (4) Bei Dienstreisen wird für jeden Tag, einschließlich der Reisetage, grundsätzlich nur die dienstplanmäßige Arbeitszeit zugrunde gelegt. Abweichend davon gelten für
- Produktionen des Hörfunks und des Fernsehens
 - Instandsetzung und Wartung von technischen Einrichtungen, Beseitigung technischer Störungen bei Fernseh-Umsetzeranlagen
 - Arbeit bei Veranstaltungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit, auf Messen oder ähnlichen Veranstaltungen

¹⁵ Änderungstarifvertrag vom 01.11.2007; in Kraft ab 01.11.2007

folgende Regelungen:

- a) Bei eintägigen Dienstreisen werden auch die Fahrzeiten vom ständigen Arbeitsort zum auswärtigen Geschäftsort und zurück wie Arbeitszeiten behandelt; dabei entstehende Überstunden sind nach Absatz 2 auszugleichen.
 - b) Bei mehrtägigen Dienstreisen wird bei den auf die Dienstreise entfallenden Arbeitstagen die tatsächliche Arbeitszeit als Arbeitszeit gewertet. Für die Hin- und Rückreise werden bei diesen Dienstreisen die Reisezeiten bis zu je 4 Stunden zusätzlich als Arbeitszeit angerechnet, wenn an den Reisetagen Arbeitsleistungen am auswärtigen Geschäftsort zu erbringen sind und Arbeitszeit und Reisezeit zusammen über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen; dabei entstehende Überstunden sind nach Absatz 2 auszugleichen.
- (5) Arbeitnehmer/innen, die eine Vergütung nach den Vergütungsgruppen III bis I erhalten, haben keinen Anspruch auf Überstundenvergütung und Zeitzuschläge, mit Ausnahme von Zeitzuschlägen nach § 18 Abs. 4, Satz 1 (2. Halbsatz).¹⁶

Protokollnotiz zu § 8 Abs. 5:

Die Tarifpartner sind sich darüber einig, dass bei befristeter Gewährung von Zulagen nach VG III bis I in Höhe der jeweiligen Gehaltsdifferenz die Regelungen des § 8, Abs. 5 zur Anwendung kommen. Dies gilt nicht für Zulagen nach § 11, Abs. 3¹⁷

§ 9 Arbeitsversäumnis

- (1) Kann ein/e Arbeitnehmer/in seinen/ihren Dienst nicht ausüben, so muss er/sie dem WDR unverzüglich Mitteilung machen. Bei nicht genehmigtem oder unentschuldigtem Fernbleiben vom Dienst hat der/die Arbeitnehmer/in keinen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge.
- (2) Erkrankt ein/e Arbeitnehmer/in, so muss spätestens am vierten Tag ein ärztliches Attest beigebracht werden. Der WDR ist berechtigt, ein Attest des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung zu verlangen; die hierdurch entstehenden Kosten trägt der WDR¹⁸.

§ 10 Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die beim WDR in einem Arbeitsverhältnis verbrachte Zeit. Sie rechnet vom Tage der letzten Einstellung in den Dienst des WDR. Stellt der WDR eine(n) Arbeitnehmer/in wieder ein, der/die beim WDR bereits beschäftigt war, so werden die früheren Beschäftigungsjahre nur angerechnet, wenn das

¹⁶ Änderungsstarifvertrag vom 01.02.1989; in Kraft ab 01.02.1989

¹⁷ Änderungsstarifvertrag vom 01.02.1989; in Kraft ab 01.02.1989

¹⁸ Änderungsstarifvertrag vom 30.06.1997; in Kraft ab 01.07.1997

Beschäftigungsverhältnis nicht auf Veranlassung oder durch Verschulden des/der Arbeitnehmer(s)/in beendet wurde.

Protokollnotiz zu § 10 Satz 1:¹⁹

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass Zeiten einer unbezahlten Beurlaubung (§ 28 Absatz 4 MTV) nicht auf die Beschäftigungszeit im WDR i. S. des Satzes 1 angerechnet werden. Die bis dahin erworbenen Ansprüche bleiben jedoch unberührt. Zeiten der gesetzlichen Elternzeit nach den Vorschriften des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) gelten als Beschäftigungszeit.

IV. Eingruppierung und Einstufung

§ 11 Grundsätze der Eingruppierung

- (1) Die Arbeitnehmer/innen werden entsprechend ihrer im Arbeitsvertrag bezeichneten Tätigkeit in Vergütungsgruppen eingruppiert. Die im Arbeitsvertrag festgelegte Tätigkeit hat der tatsächlich auszuübenden Tätigkeit zu entsprechen.
- (2) Die Vergütung für die Arbeitnehmer/innen des Westdeutschen Rundfunks wird in einem Vergütungs-Tarifvertrag geregelt.
- (3) Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer hat ohne besondere Vergütung in angemessenen Grenzen zumutbare Vertretungen für Tätigkeiten zu übernehmen, die sonst von anderen, auch in höheren oder niedrigeren Vergütungsgruppen eingruppierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgeübt werden.

Vertretungen für Tätigkeiten einer/eines in einer niedrigeren Vergütungsgruppe eingruppierten Arbeitnehmerin und Arbeitnehmers dürfen eine zeitliche Dauer von 10 zusammenhängenden Arbeitstagen pro Einsatz sowie 30 Arbeitstagen pro Kalenderjahr nicht überschreiten.

Wird die Tätigkeit einer/eines in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppierten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers vertretungsweise ununterbrochen länger als 30 Arbeitstage ausgeübt, so ist ab dem 31. Arbeitstag eine angemessene Zulage zu zahlen.

Protokollnotiz zu § 11 Abs. 3 Satz 3:

Eine vertretungsweise Ausübung der höherwertigen Tätigkeit im Sinne von § 11 Abs. 3 Satz 3 setzt voraus, dass

¹⁹ Änderungsarbeitsvertrag vom 01.11.2007; in Kraft ab 01.11.2007

- a) die Vertretung nicht arbeitsvertraglich vereinbart ist und
- b) die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer im Einzelfalle ausdrücklich mit der Vertretung vom WDR beauftragt wurde.

Soweit diese Voraussetzungen vorliegen, gilt auch die Ausübung der Aufgaben einer höherwertigen, nicht besetzten Planstelle als Vertretung.²⁰

- (4) Übt ein/e Arbeitnehmer/in mehrere Tätigkeiten zugleich aus, so richtet sich die Eingruppierung nach der Haupttätigkeit. Ist die Nebentätigkeit höher zu bewerten als die Haupttätigkeit, so ist eine angemessene Funktionszulage zu zahlen.

§ 12 Grundsätze der Einstufung

- (1) Die Einstufung innerhalb einer Vergütungsgruppe richtet sich bei der Einstellung nach den anrechenbaren Berufsjahren und ggf. nach den Beschäftigungsjahren nach § 10, Satz 3.
- (2) Bei den nachstehend genannten Zeiten werden für zwei Jahre eine Steigerungsstufe, für 4 oder mehr Jahre 2 Steigerungsstufen angerechnet.

Anrechenbare Berufsjahre sind:

- a) frühere Berufsjahre, soweit sie eine Tätigkeit in sich schließen, die der Tätigkeit beim WDR in Art und Bedeutung entspricht oder höher zu bewerten ist,
- b) Wehrdienstzeiten und Kriegsgefangenschaft sowie Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit, sofern dadurch eine berufliche Unterbrechung der unter a) aufgeführten Zeiten herbeigeführt wurde.
- (3) Fehlen bei der Einstellung zur Anrechnung der ersten oder zweiten Steigerungsstufe nicht mehr als 6 Monate, so gelten vom ersten des Monats an, der dem Ablauf der Probezeit folgt, die Voraussetzungen für die Anrechnung der Steigerungsstufe als erfüllt.

Nach Vollendung des 28. Lebensjahres können darüber hinaus zusätzlich für je zwei Berufsjahre nach Abs. 2a) eine Steigerungsstufe, jedoch höchstens zwei weitere Steigerungsstufen angerechnet werden. Auf die Anrechnung einer dritten und vierten Steigerungsstufe besteht kein Anspruch. Die Entscheidung trifft der WDR nach den vom/von der Arbeitnehmer/in vorzulegenden Nachweisen.

²⁰ § 11 Absatz 3 wurde neu gefasst mit Änderungstarifvertrag vom 17.06.2013; in Kraft ab 17.06.2013.

§ 13 Stellenbesetzungen / Höhergruppierung²¹

- (1) Jedem/r Arbeitnehmer/in steht, soweit Planstellen zu besetzen sind, nach Maßgabe seiner Fähigkeiten und Leistungen, der Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe offen. Bei der Stellenbesetzung sind
- Beschäftigte des WDR, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen,
 - Auszubildende des WDR, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für Auszubildende in seiner jeweiligen Fassung fallen und ihre Ausbildung erfolgreich beenden,
 - Programmvolontärinnen und Programmvolontäre,
 - Trainees sowie
 - langjährige Aushilfskräfte (Der Begriff „langjährig“ wird einvernehmlich mit dem Personalrat definiert.)
- vorrangig zu berücksichtigen.²² Zu besetzende Planstellen sind zunächst hausintern auszuschreiben; darauf kann nur im Einvernehmen mit dem Personalrat verzichtet werden. Die Stellenausschreibung muss eine genaue Beschreibung der Funktionen des Arbeitsplatzes und der erforderlichen Qualifikationen des Bewerbers enthalten.
- (2) Beim Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe wird die Vergütungsstufe gewährt, die gegenüber der zuletzt bezogenen Grundvergütung die nächsthöhere Grundvergütung vorsieht. Wäre die damit verbundene Erhöhung im Vergleich zu der zuletzt bezogenen Grundvergütung geringer als ein Steigerungsbetrag der verlassenen Vergütungsgruppe, so wird die Grundvergütung um eine weitere Steigerungsstufe in der neuen Vergütungsgruppe erhöht, jedoch nicht über die Endstufe der neuen Vergütungsgruppe hinaus.
- (3) Entfallen bei einer Höhergruppierung Funktions- oder Leistungszulagen, so ist die Grundvergütung auf die Vergütungsstufe festzusetzen, die den Wegfall der Zulagen ausgleicht, jedoch nicht über die Endstufe hinaus.
- (4) Dem/Der Arbeitnehmer/in kann für einen bestimmten Zeitraum oder für die Dauer einer bestimmten Aufgabe entsprechend den Fristen des § 4 Absatz 3 MTV eine höherwertige Tätigkeit mit einer Vergütung nach der dieser Tätigkeit tariflich

²¹ Änderungstarifvertrag vom 01.09.2002; in Kraft ab 01.09.2002

²² § 13 Absatz 1 Satz 2 wurde geändert mit Änderungstarifvertrag vom 17.06.2013; in Kraft ab 17.06.2013.

entsprechenden Vergütungsgruppe übertragen werden. § 4 Absatz 1 Buchst. a) bis c), e) sowie h) bis j)²³ gilt entsprechend.

Eine solche befristete Höhergruppierung ist zulässig

a) aus den in § 4 Abs. 1 Buchst. a) bis c), e) sowie h) bis j) genannten Gründen²⁴,

oder

b) bei Übertragung von Leitungsfunktionen, die mit einer Tarifposition der VG I verbunden sind,

oder

c) bei vollständiger Übertragung der Aufgaben einer höherwertigen Stelle, wenn die tarifvertraglichen Voraussetzungen für eine unbefristete Höhergruppierung noch nicht vorliegen, längstens bis zu ihrem Vorliegen.

In den Fällen der Übertragung einer Leitungsfunktion gemäß Buchst. b) soll die befristete Höhergruppierung abweichend von der in § 4 Absatz 3 genannten 8-jährigen Befristungsdauer einen Zeitraum von insgesamt 6 Jahren nicht übersteigen.²⁵

Nach Ablauf der im voraus bestimmten Dauer der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit ist die Grundvergütung auf die Vergütungsstufe festzusetzen, die der/die Arbeitnehmer/in in der niedrigeren Vergütungsgruppe erreicht hätte.

Die vertretungsweise Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 11, Abs. 3) bleibt von dieser Regelung unberührt.

§ 14 Turnusmäßige Steigerung

- (1) Innerhalb der Vergütungsgruppe, in die der/die Arbeitnehmer/in eingruppiert ist, wird die Grundvergütung bis zur Endstufe alle zwei Jahre (Turnus) um die aus dem Vergütungstarifvertrag ersichtlichen Steigerungsbeträge erhöht.
- (2) Bei einer Umgruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe wird die nächste turnusmäßige Steigerung zwei Jahre nach dem Zeitpunkt der Höhergruppierung gewährt. Abweichend davon wird der turnusmäßige Steigerungstermin der verlassenen Vergütungsgruppe beibehalten,

²³ Änderungstarifvertrag vom 01.09.2002; in Kraft ab 01.09.2002

²⁴ Änderungstarifvertrag vom 01.11.2007; in Kraft ab 01.11.2007

²⁵ Änderungstarifvertrag vom 01.11.2007; in Kraft ab 01.11.2007

- a) wenn durch eine zeitlich frühere Steigerung in der verlassenen Vergütungsgruppe die Grundvergütung in der neuen Gruppe nicht mehr um den Betrag einer Steigerungsstufe der verlassenen Vergütungsgruppe höher liegen würde,
- b) wenn die Grundvergütung nach einer zeitlich früher liegenden turnusmäßigen Steigerung in der verlassenen Vergütungsgruppe und eine Leistungs- oder Funktionszulage zusammen höher liegen würden als die Grundvergütung in der neuen Vergütungsgruppe. Das gilt nicht, wenn die Aufgaben entfallen, für die eine Leistungs- oder Funktionszulage gezahlt wurde.

Die Stufen 4, 5 und 6 der Vergütungsgruppe I, für die kein Anspruch auf turnusmäßige Steigerung besteht, können für einen bestimmten Zeitraum oder für die Dauer einer bestimmten Aufgabe gewährt werden, wenn damit die Übertragung von Leitungsfunktionen verbunden ist.²⁶

- (3) Bei der Festsetzung der turnusmäßigen Steigerung ist von dem 1. des Monats auszugehen, in dem die Einstellung oder Höhergruppierung wirksam wird; bei Gewährung einer Steigerungsstufe gemäß § 12 Abs. 3 Satz 1 nach Ablauf der Probezeit.
- (4) Die turnusmäßige Steigerung kann im Einvernehmen mit dem Personalrat wegen mangelhafter Arbeitsleistung versagt werden.

V. Vergütung und sonstige Entgelte

§ 15 Vergütung

- (1) Die Vergütung besteht aus:
 - a) Grundvergütung,
 - b) etwaige Zulagen,
 - c) Kinderzuschlägen.
- (2) Die Höhe der Grundvergütung richtet sich nach der im Arbeitsvertrag festzulegenden Eingruppierung (Vergütungsgruppe, Stufe). Dabei dürfen die aus dem Vergütungs-Tarifvertrag ersichtlichen Mindestbeträge nicht unterschritten werden. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen erhalten von der Vergütung, die für

²⁶ Änderungstarifvertrag vom 05.09.1995; in Kraft ab 01.09.1995

entsprechende vollbeschäftigte Arbeitnehmer/innen gilt, den Teil, der dem Prozentsatz der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.²⁷

- (3) Die Vergütung ist nach Kalendermonaten zu berechnen. Besteht der Vergütungsanspruch nicht für einen ganzen Monat, so ist für jeden Kalendertag, für den der Vergütungsanspruch besteht, 1/30 der Monatsvergütung zu zahlen.
- (4) Arbeitnehmer/in und WDR können vereinbaren, dass ein Teil des tariflichen Arbeitsentgelts zur Prämienzahlung in eine Direktversicherung umgewandelt wird. Der WDR schließt für diesen Teil der Vergütung eine Direktversicherung in Form einer Lebensversicherung bei einem Versicherungsunternehmen ab, mit der ein Gruppenvertrag besteht. Der Versicherungsvertrag wird mit unwiderruflichem Bezugsrecht zugunsten des/der Arbeitnehmer(s)/in abgeschlossen.²⁸

§ 16 Leistungs-, Funktions- und Erschwerniszulagen

- (1) Für besondere einmalige oder fortlaufende Leistungen können Leistungszulagen gezahlt werden.
- (2) Eine Funktionszulage ist zu zahlen, wenn die Voraussetzungen des § 11 Abs. 4 Satz 2 des Tarifvertrages erfüllt sind.
- (3) Arbeitnehmer/innen, die unter erschwerenden Bedingungen schwere körperliche Arbeit verrichten müssen, erhalten eine Erschwerniszulage nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag.

§ 17 Kinderzuschläge

Der/Die Arbeitnehmer/in erhält Kinderzuschlag nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag.

§ 18 Überstundenvergütung, Zeitzuschläge, Wechselschichtzulage

- (1) Die Vergütung für Überstunden (§ 8) wird nach der monatlichen Grundvergütung zuzüglich etwaiger Zulagen gemäß § 11 Abs. 3 und 4 des Monats berechnet, in dem die Überstundenvergütung ausgezahlt wird. Bei einer Höhergruppierung in eine Vergütungsgruppe, die nach Abs. 4 Überstundenvergütungen ausschließt, ist für die Berechnung der vor der Höhergruppierung entstandenen Ansprüche auf Überstundenvergütung die Grundvergütung maßgebend, die im letzten Monat vor der Höhergruppierung gewährt wurde. Die Vergütung für Überstunden (Mehrarbeitsvergütung) beträgt je Stunde 1/167 der vorgenannten monatlichen Vergütung zuzüglich eines Mehrarbeitszuschlages von 25%, wobei die monatliche

²⁷ Geändert durch Teilzeit-Tarifvertrag vom 20.12.1996, in Kraft ab 01.01.1997

²⁸ Änderungstarifvertrag vom 01.12.2001, in Kraft ab 01.01.2002

Grundvergütung jedoch höchstens nach Vergütungsgruppe V, Stufe 5, zugrunde gelegt wird.²⁹

- (2) Neben der Grundvergütung oder neben dem Mehrarbeitszuschlag werden Zeitzuschläge gezahlt für:
- a) Nachtarbeit in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr 25 % je Std.
 - b) Arbeit an Sonntagen 50 % je Std.
 - c) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, am Oster- und Pfingstsonntag³⁰, an Heiligabend ab 12.00 Uhr und an Silvester ab 18.00 Uhr 100 % je Std.

von 1/167 der monatlichen Grundvergütung und etwaiger Zulagen gem. § 11 Abs. 3 und 4, jedoch höchstens 1/167 der monatlichen Grundvergütung der Vergütungsgruppe V, Stufe 5 und etwaiger Zulagen gemäß § 11 Abs. 3 und 4.³¹

Fallen zwei Zeitzuschläge zusammen, so wird nur der höhere Zuschlag gezahlt. Für auswärtige Dienstgeschäfte (Dienstreisen) werden keine Zeitzuschläge gewährt; ausgenommen davon sind die Arbeitszeiten und anrechenbaren Fahrzeiten nach § 8 Abs. 4a sowie die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und anrechenbaren Reisezeiten nach § 8 Abs. 4b³².

- (3) Überstundenvergütungen und Zeitzuschläge können im Einvernehmen mit dem Personalrat durch eine pauschale Zahlung abgegolten werden.
- (4) Vergütungen für Überstunden und Zeitzuschläge sowie die Wechselschichtzulage nach Abs. 5 werden nur an Arbeitnehmer/innen der Vergütungsgruppe XV bis einschließlich IV gezahlt; Arbeitnehmer/innen der Vergütungsgruppe III erhalten jedoch Zeitzuschläge, sofern sie aufgrund von Dienstplänen für Nacht-, Sonn- oder Feiertagsdienste gemäß Abs. 2 für Arbeitsplätze disponiert werden, an denen solche Dienste typischerweise nach Dienstplan anfallen. Im Übrigen gilt § 8 des Tarifvertrages.³³
- (5) Arbeitnehmer/innen, für die § 7 (Freischicht) nicht zur Anwendung kommt und die aufgrund der Eigenart ihrer Tätigkeit zu Diensten, die vor 6.00 Uhr beginnen oder nach 20.00 Uhr enden, eingesetzt werden, erhalten als Abgeltung der mit dem unregelmäßigen Dienst verbundenen Erschwernisse eine Wechselschichtzulage von

²⁹ Änderungstarifvertrag vom 30.09.1988; in Kraft ab 01.01.1990

³⁰ Änderungstarifvertrag vom 30.04.1987; in Kraft ab 01.04.1987

³¹ Änderungstarifvertrag vom 30.09.1988; in Kraft ab 01.01.1990

³² Änderungstarifvertrag vom 30.04.1987; in Kraft ab 01.04.1987

³³ Änderungstarifvertrag vom 01.02.1989; in Kraft ab 01.02.1989

je € 10,23³⁴ für jeden Einsatztag, an dem der Dienst vor 6.00 Uhr beginnt oder nach 20.00 Uhr endet, sofern der Dienst nicht 3 Tage vorher bekannt gegeben wird. Dies gilt nicht für Dienstesätze bei mehrtägigen Dienstreisen.

§ 19 Reisekosten und sonstige Leistungen

Die Erstattungen von Reisekosten und Fahrtkosten sowie die Gewährung von Trennungentschädigung und Umzugskostenvergütung richten sich nach den beim WDR geltenden Richtlinien.³⁵

VI. Betriebliche Sozialleistungen

§ 20 Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld

Die Arbeitnehmer/innen erhalten ein Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag.

§ 21 Betriebliche Zusatzversorgung

Der WDR gibt seinen Arbeitnehmer(n)/innen eine Versorgungszusage nach den beim WDR geltenden Bestimmungen.

§ 22 Krankenbezüge

(1) Im Falle einer durch Unfall oder Erkrankung verursachten Arbeitsunfähigkeit oder während eines von der Sozialversicherung oder von dem/der Betriebsarzt/-ärztin des WDR verordneten Kur- oder Heilverfahrens wird dem/der Arbeitnehmer/in die Vergütung einschließlich der in den letzten 3 Kalendermonaten vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit gezahlten Zulagen (§ 16), Kinderzuschläge (§ 17), Überstundenvergütungen und Zeitzuschläge (§ 18) wie folgt als Krankenbezüge gezahlt:³⁶

- a) während des ersten Beschäftigungsjahres bis zur Dauer von sechs Wochen,
- b) vom Beginn des zweiten Beschäftigungsjahres an bis zur Dauer von 13 Wochen

³⁴ Änderungstarifvertrag vom 01.12.2001 über eine Änderung verschiedener Tarifverträge anlässlich der Währungsumstellung auf den Euro zum 01.01.2002

³⁵ Änderungstarifvertrag vom 12.08.1994; in Kraft ab 01.01.1995

³⁶ Geändert durch Teilzeit-Tarifvertrag vom 20.12.1996; in Kraft ab 01.01.1997

- c) vom Beginn des achten Beschäftigungsjahres an bis zur Dauer von 21 Wochen,
- d) nach Vollendung des zehnten Beschäftigungsjahres bis zur Dauer von 26 Wochen,

jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Wird der/die Arbeitnehmer/in infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, verliert er/sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn

- a) er/sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
 - b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.
- (2) Die Zulagen (§ 16), Kinderzuschläge (§ 17) sowie die Überstundenvergütungen und Zeitzuschläge (§ 18) errechnen sich für jeden Tag, für den Krankenbezüge gezahlt werden, aus 1/90 der in den letzten 3 Kalendermonaten geleisteten Zahlungen.

Ist der/die Arbeitnehmer/in krankenversicherungspflichtig, so wird abweichend von Absatz 1 in den Fällen b), c) und d) vom Beginn der siebenten Krankheitswoche an ein Krankengeldzuschuss in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem Nettoentgelt und den aus einer aufgrund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken-, Unfall- oder Rentenversicherung dem/der Arbeitnehmer/in zustehenden Beträgen (brutto) gewährt.³⁷

- (3) Vollendet ein/e Arbeitnehmer/in während einer Arbeitsunfähigkeit oder eines ärztlich verordneten Kur- oder Heilverfahrens, das zur längeren Zahlung der Krankenbezüge berechtigende Beschäftigungsjahr, so werden die Krankenbezüge so gewährt, als wenn der/die Arbeitnehmer/in die längere Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Zahlung der Krankenbezüge vollendet hätte.
- (4) In unverschuldeten Härtefällen kann der WDR im Einvernehmen mit dem Personalrat weitergehende Zahlungen leisten.
- (5) Hat sich der/die Arbeitnehmer/in die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich, grobfahrlässig oder bei einer nicht genehmigten außerdienstlichen, nebenberuflichen Tätigkeit zugezogen, so kann der WDR die Zahlung von Krankenbezügen verweigern. Das gilt nicht, wenn bei Stellung eines entsprechenden Antrages die Ausübung der außerdienstlichen nebenberuflichen Tätigkeit genehmigt worden wäre.

³⁷ Änderungsarbeitsvertrag vom 30.06.1997; in Kraft ab 01.07.1997

Protokollnotiz zu § 22 Abs. 5:

Dem Begriff der groben Fahrlässigkeit ist die von der Rechtsprechung geprägte Definition zugrunde zu legen (vgl. z. B. BGHZ 10, 16, 74;17, 199).

- (6) Ist die Arbeitsunfähigkeit auf einen durch einen Dritten zu vertretenden Umstand zurückzuführen, so hat der/die Arbeitnehmer/in
- a) dem WDR unverzüglich die Umstände mitzuteilen, die zu der Arbeitsunfähigkeit geführt haben,
 - b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadenersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und
 - c) die Ansprüche auf Schadenersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den WDR abzutreten und zu erklären, dass er über sie noch nicht verfügt hat.

Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der WDR berechtigt, die Krankenbezüge zurückzubehalten.

Übersteigt der erlangte Schadenersatz die Leistungen des/r Arbeitgeber(s)/in, so erhält der/die Arbeitnehmer/in den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Schadenersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über den Anspruch des Arbeitgebers hinaus gehender, nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des/der Arbeitnehmer(s)/in nicht vernachlässigt werden.

§ 22a Neuregelung der Krankenbezüge³⁸

- (1) § 22a gilt für alle ab dem 01.07.1997 beim WDR neu in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 2 MTV eingestellten Arbeitnehmer/innen.
- (2) Im Falle einer durch Unfall oder Erkrankung verursachten Arbeitsunfähigkeit oder während eines von der Sozialversicherung oder von dem/der Betriebsarzt/-ärztin des WDR verordneten Kur- oder Heilverfahrens wird dem/der Arbeitnehmer/in die Vergütung einschließlich der in den letzten drei Kalendermonaten vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit gezahlten Zulagen (§ 16), Kinderzuschläge (§ 17), Überstundenvergütungen und Zeitzuschläge (§ 18) bis zur Dauer von sechs Wochen – jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus – als Krankenbezüge gezahlt.

Die Zulagen (§ 16), Kinderzuschläge (§ 17) sowie die Überstundenvergütungen und Zeitzuschläge (§ 18) errechnen sich für jeden Tag, für den Krankenbezüge gezahlt werden, aus 1/90 der in den letzten drei Kalendermonaten geleisteten Zahlungen.

Wird der/die Arbeitnehmer/in infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, verliert er/sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch auf

³⁸ Änderungstarifvertrag vom 30.06.1997; in Kraft ab 01.07.1997

Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn

- a) er/sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

- (3) Nach Ablauf des nach Abs. 2 Satz 1 maßgebenden Zeitraumes erhält der/die Arbeitnehmer/in für den Zeitraum, für den ihm/ihr Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Unfall- oder Rentenversicherung gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss.

Der Krankengeldzuschuss wird

- a) vom Beginn des zweiten Beschäftigungsjahres an längstens bis zur Dauer von 13 Wochen,
- b) vom Beginn des achten Beschäftigungsjahres an längstens bis zur Dauer von 21 Wochen,
- c) nach Vollendung des zehnten Beschäftigungsjahres längstens bis zur Dauer von 26 Wochen

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt. Die jeweilige Anspruchsdauer berechnet sich inklusive der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung nach Abs. 2 Satz 1.

Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem Nettoentgelt und den aus einer aufgrund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken-, Unfall- oder Rentenversicherung dem/der Arbeitnehmer/in zustehenden Beträgen (brutto) gewährt.

Anspruch auf den Krankengeldzuschuss hat auch der/die Arbeitnehmer/in, der/die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Unterabsatzes 3 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem/der Arbeitnehmer/in als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Innerhalb eines Kalenderjahres bestehen die Ansprüche auf Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss für die Zeiträume nach Unterabsatz 2 nur einmal. In unverschuldeten Härtefällen kann der WDR im Einvernehmen mit dem Personalrat weitergehende Zahlungen in Form von Krankengeldzuschüssen leisten. Ein unverschuldeter Härtefall ist insbesondere anzunehmen bei finanziellen Notlagen, die trotz hinreichender Absicherung des Krankheitsrisikos durch die gesetzliche bzw. private Krankenversicherung und aufgrund besonderer persönlicher Umstände

eingetreten sind, die von dem/der Arbeitnehmer/in nicht zu vertreten und nicht abzusehen waren. Der Anspruch auf das gesetzliche Krankengeld gilt bei Pflichtversicherten als hinreichende Absicherung im Sinne des Satzes 3.

- (4) Vollendet ein/e Arbeitnehmer/in während einer Arbeitsunfähigkeit oder eines ärztlich verordneten Kur- oder Heilverfahrens das zur längeren Zahlung des Krankengeldzuschusses berechtigende Beschäftigungsjahr, so wird der Krankengeldzuschuss so gewährt, als wenn der/die Arbeitnehmer/in die längere Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Zahlung der Krankenbezüge/des Krankengeldzuschusses vollendet hätte.
- (5) Hat sich der/die Arbeitnehmer/in die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich, grobfahrlässig oder bei einer nicht genehmigten außerdienstlichen, nebenberuflichen Tätigkeit zugezogen, so kann der WDR die Zahlung von Krankenbezügen/Krankengeldzuschuss verweigern. Das gilt nicht, wenn bei Stellung eines entsprechenden Antrages die Ausübung der außerdienstlichen nebenberuflichen Tätigkeit genehmigt worden wäre.

Protokollnotiz zu § 22a Abs. 5:

Dem Begriff der groben Fahrlässigkeit ist die von der Rechtsprechung geprägte Definition zugrunde zu legen (vgl. z. B. BGHZ 10, 16, 74; 17, 199).

- (6) Ist die Arbeitsunfähigkeit auf einen durch einen Dritten zu vertretenden Umstand zurückzuführen, so hat der/die Arbeitnehmer/in
- a) dem WDR unverzüglich die Umstände mitzuteilen, die zu der Arbeitsunfähigkeit geführt haben,
 - b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadenersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und
 - c) die Ansprüche auf Schadenersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den WDR abzutreten und zu erklären, dass er/sie über sie noch nicht verfügt hat.

Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der WDR berechtigt, die Krankenbezüge/den Krankengeldzuschuss zurückzubehalten.

Übersteigt der erlangte Schadenersatz die Leistungen des Arbeitgebers, so erhält der/die Arbeitnehmer/in den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Schadenersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über den Anspruch des Arbeitgebers hinaus gehender, nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des/der Arbeitnehmer(s)/in nicht vernachlässigt werden.

§ 23 Jubiläumsgeld

- (1) Der WDR zahlt seinen Arbeitnehmer(n)/innen ein Jubiläumsgeld:

- a) bei 25jähriger Beschäftigungszeit (§ 10) in Höhe einer Monatsvergütung (§ 15 Abs. 1),
 - b) bei 40jähriger Beschäftigungszeit (§ 10) in Höhe einer eineinhalbfachen Monatsvergütung (§ 15, Abs. 1).
- (2) Zeiten einer befristeten Berufsunfähigkeit werden nicht auf die für die Gewährung des Jubiläumsgeldes maßgebliche Beschäftigungszeit i. S. des Absatzes 1 angerechnet. Als Zeiten einer befristeten Berufsunfähigkeit gelten diejenigen Zeiten, für die eine Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wegen Berufsunfähigkeit oder Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung beansprucht werden kann und während derer der/die Arbeitnehmer/in keine Beschäftigung beim WDR tatsächlich ausübt.³⁹
- (3) Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sowie Zeiten, für die eine Teilerwerbsminderungsrente beansprucht werden kann und während derer der/die Arbeitnehmer/in mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad im WDR tatsächlich arbeitet, werden im vollen Umfang bei der Festsetzung der dem Jubiläumsgeld zugrunde liegenden Beschäftigungszeit berücksichtigt. Bei einem Wechsel von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt wird das Jubiläumsgeld auf den Anteil des Jubiläumsgeldes einer Vollzeitbeschäftigung gekürzt, der dem Verhältnis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit während der Beschäftigungszeit gemäß Absatz 1a) bzw. 1b) zur Vollzeitbeschäftigung entspricht. Eine Teilzeittätigkeit beim WDR während des Bezuges einer teilweisen Erwerbsminderungsrente wird bei der Berechnung nach Satz 2 mit dem Beschäftigungsgrad berücksichtigt, der dieser Teilzeitbeschäftigung voranging.

§ 24 Beihilfen und Unterstützungen

Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie Unterstützungen bei unverschuldeter wirtschaftlicher Notlage werden nach den jeweils beim WDR geltenden Richtlinien gewährt.⁴⁰

Protokollnotiz zu § 24:

Aufgrund einer Änderung der Landes-Beihilfenvorschriften durch den Landesgesetzgeber werden Beihilfen nicht an Arbeitnehmer/innen gezahlt, die nach dem 01.01.1999 im WDR eingestellt worden sind. Aufwendungen bei dauernder Anstaltsunterbringung (§ 5 der Beihilfenvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen) sind nicht beihilfefähig.⁴¹

³⁹ Änderungsstarifvertrag vom 01.11.2007; in Kraft ab 01.11.2007

⁴⁰ Änderungsstarifvertrag vom 01.12.2001; in Kraft ab 01.01.2002

⁴¹ Änderungsstarifvertrag vom 01.11.2007; in Kraft ab 01.11.2007

§ 25 Sterbegeld

- (1) Beim Tode des/der Arbeitnehmer(s)/in werden die Bezüge für den Sterbemonat voll gezahlt. Darüber hinaus erhalten der Ehegatte oder die Kinder, für die dem/der Arbeitnehmer/in Kinderzuschläge zustanden, die vertraglichen Monatsbezüge für die Dauer der drei auf den Sterbemonat folgenden Monate (Sterbegeld).
- (2) Das Sterbegeld wird auch gezahlt an sonstige gesetzliche Unterhaltsberechtigte, wenn ihnen zur Zeit des Todes des/r Arbeitnehmer(s)/in von diesem Unterhalt gewährt wurde.
- (3) Der WDR kann an einen der berechtigten Hinterbliebenen mit befreiender Wirkung für alle Berechtigten zahlen.

VII. Urlaub

§ 26 Urlaubsgrundsätze

- (1) Der/Die Arbeitnehmer/in hat erstmalig nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, die nicht nur vorübergehender Natur sind. Zu den Bezügen, die nicht nur vorübergehender Natur sind, zählen

- die Grundvergütung (§ 15 Abs. 2),
- Leistungs-, Funktions- und Erschwerniszulagen (§ 16),
- Kinderzuschläge (§ 17) und
- Überstundenpauschalen.

Besteht Anspruch auf ungekürzten Jahresurlaub gemäß § 27 Abs. 1, wird darüber hinaus 1/11 der in diesem Urlaubs(Kalender)Jahr gezahlten Überstundenvergütungen und Zeitzuschläge (ausgenommen Überstundenpauschalen) zusammen mit den Bezügen für den Monat April⁴² des darauf folgenden Jahres gezahlt. Bei einem Anspruch auf Teilurlaub wird dieser Betrag anteilig ermittelt.

Sonstige vorübergehend geleistete Zahlungen bleiben unberücksichtigt.

⁴² Änderungstarifvertrag vom 30.04.1987, in Kraft ab 01.04.1987

Bei Jugendlichen entsteht der Urlaubsanspruch erstmalig nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von mehr als drei Monaten.

- (2) Der Urlaub dient der Erholung und darf während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch geldliche Entschädigung abgegolten werden. Während des Urlaubs darf der/die Arbeitnehmer/in ohne Genehmigung keine dem Urlaubszweck widersprechende Berufsarbeit leisten. Der/Die Arbeitnehmer/in muss sich auf seine Monatsvergütung anrechnen lassen, was er in der Urlaubszeit durch eine dem Urlaubszweck widersprechende, nicht genehmigte Tätigkeit erworben hat.
- (3) Erkrankt ein/e Arbeitnehmer/in während des Urlaubs, so wird die Krankheitsdauer nicht auf den Urlaub angerechnet, soweit die Erkrankung durch ein ärztliches Attest nachgewiesen wird.⁴³
- (4) Der Urlaub wird nach Arbeitstagen gerechnet. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (5) Der Urlaub muss innerhalb des laufenden Kalenderjahres, in begründeten Ausnahmefällen spätestens bis zum 31.03 des folgenden Jahres, beantragt, nach Möglichkeit zusammenhängend gegeben und genommen werden. Wird der Urlaub in diesem Zeitraum nicht genommen, geht der Anspruch verloren. Konnte die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer den Urlaub wegen einer Erkrankung nicht abnehmen, verfällt der Urlaubsanspruch erst nach Ablauf von 24 Monaten nach Ende des Kalenderjahres, für das er entstanden ist.

Ist der Urlaub auf Verlangen des WDR getrennt zu nehmen, erhält die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer zusätzlich drei Tage zu dem nach § 27 zustehenden Urlaub.

Ein Zusatzurlaub wegen Urlaubsteilung aus dienstlichen Gründen wird nur gewährt, wenn bei dem ersten Antrag auf Teilurlaub die dienstliche Notwendigkeit anerkannt worden ist.

Protokollnotiz zu § 26 Absatz 5 Satz 3:

Zwischen den WDR-Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass die in Satz 3 genannte 24-monatige Verfallfrist auch für den Fall gelten soll, dass der Urlaub wegen einer befristeten Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.⁴⁴

- (6) Muss der Urlaub aus dienstlichen Gründen aufgeschoben oder abgebrochen werden, trägt der WDR die dadurch erforderlich gewordenen Kosten.
- (7) Wird Erholungsurlaub von mindestens 10 Arbeitstagen beantragt und gewährt, so ist der/die Arbeitnehmer/in an den Wochenenden (Samstage und Sonntage) vor Beginn

⁴³ Änderungstarifvertrag vom 30.06.1997; in Kraft ab 01.07.1997

⁴⁴ § 26 Absatz 5 wurde neu gefasst mit Änderungstarifvertrag vom 17.06.2013; in Kraft ab 17.06.2013.

und nach Beendigung des Erholungsurlaubs nicht zum Dienst einzuteilen. Hat der/die Arbeitnehmer/in am Wochenende dienstplanmäßig gearbeitet, so sind die dafür zu gewährenden freien Tage unmittelbar vor den Urlaubsbeginn zu setzen.

§ 27 Dauer des Erholungsurlaubs

- (1) Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt für Vollzeitbeschäftigte jährlich 31 Arbeitstage.

Soweit die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist, besteht ein Urlaubsanspruch nach Satz 1.

Ist die Arbeitszeit abweichend von der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verteilt, besteht ein anteiliger Urlaubsanspruch.⁴⁵

- (2) Schwerbehinderte mit einer nachgewiesenen Erwerbsminderung von 50 % und mehr erhalten einen Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen.
- (3) Im Verlauf des Urlaubsjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer/innen erhalten für jeden vollen Monat, den sie während des Kalenderjahres dem WDR als Arbeitnehmer/in angehört haben, ein Zwölftel des Erholungsurlaubs. Der Anspruch auf Erholungsurlaub besteht nicht, soweit dem/der Arbeitnehmer/in für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

Hat der/die Arbeitnehmer/in bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem WDR bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

§ 28 Sonderurlaub und unbezahlter Urlaub

- (1) Dem/der Arbeitnehmer/in ist bis zur gesetzlichen Höchstdauer eines Kur- oder Heilverfahrens Sonderurlaub zu gewähren, wenn die Voraussetzungen zur Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Absatz 1 oder § 22a Absatz 2 vorliegen. Die Bezüge werden entsprechend § 22 bzw. § 22a (Krankenbezüge) weitergezahlt.⁴⁶
- (2)³ Von je 5 Tagen, an denen der/die Arbeitnehmer/in infolge einer durch den/die Betriebsarzt/-ärztin verordneten Kurmaßnahme (freie Badekur) an seiner/ihrer Arbeitsleistung verhindert ist, werden die ersten zwei Tage auf den Erholungsurlaub angerechnet. Die angerechneten Tage gelten als Urlaubstage; insoweit besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß §§ 22, 22a MTV.

⁴⁵ § 27 Absatz 15 wurde geändert mit Änderungstarifvertrag vom 17.06.2013; in Kraft ab 17.06.2013.

⁴⁶ Änderungstarifvertrag vom 30.06.1997; in Kraft ab 01.07.1997

Soweit eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub nach Unterabsatz 1 nicht oder nur teilweise möglich ist, weil der/die Arbeitnehmer/in den für die Anrechnungsmöglichkeit zur Verfügung stehenden Urlaub ganz oder teilweise bereits erhalten hat, darf der WDR eine Anrechnung auf den Urlaub des nächsten Kalenderjahres vornehmen.

Unterabsätze 1 und 2 gelten für freie Badekuren, die nach dem 01.07.1997 angetreten werden.

- (3) Im Interesse des Betriebes kann Sonderurlaub gewährt werden.
- (4) Unbezahlter Urlaub kann auf Antrag gewährt werden.
- (5) Die Arbeitnehmerin erhält auf Antrag im Anschluss an den Erziehungsurlaub gemäß § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz solange unbezahlten Urlaub, bis das Kind, für das Erziehungsurlaub gewährt worden ist, den 36. Lebensmonat vollendet hat.⁴⁷

Sofern die Arbeitnehmerin bei Beginn des unbezahlten Urlaubs mindestens 3 Jahre beim WDR in einem Arbeitsverhältnis steht, zahlt der WDR für die Dauer des unbezahlten Urlaubs, längstens bis zu 8 Monaten, einen Zuschuss in Höhe der Hälfte der zur Sozialversicherung geleisteten Beiträge weiter.⁴⁸ Der Zuschuss zur Rentenversicherung wird nicht gezahlt, wenn für die Zeiten der unbezahlten Beurlaubung gleichzeitig Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt werden.

Sofern der Vater die Betreuung des Kindes übernimmt, kann ihm zu gleichen Bedingungen der unbezahlte Urlaub gewährt werden.

Mit dem Antrag auf Erziehungsurlaub und der Erklärung über Dauer und Aufteilung zwischen Vater und Mutter ist gleichzeitig der unbezahlte Urlaub sowie die Aufteilung des Gesamturlaubs zwischen Vater und Mutter zu beantragen.

Ergibt sich aus dem Antrag nicht, wer die unbezahlte Beurlaubung und ggf. in welcher Aufteilung in Anspruch nehmen will, steht nur der Mutter der Anspruch auf unbezahlte Beurlaubung zu. Für den Gesamtzeitraum des Erziehungsurlaubs und der sich anschließenden unbezahlten Beurlaubung ist ein einmaliger Wechsel zwischen Vater und Mutter in der Inanspruchnahme möglich. Davon kann nur aus wichtigem Grunde und nur im Einvernehmen mit dem WDR abgewichen werden.

⁴⁷ Änderungstarifvertrag vom 27.05.1991, in Kraft ab 01.04.1991

⁴⁸ Änderungstarifvertrag vom 30.04.1987, in Kraft ab 01.04.1987

§ 29 Arbeitsbefreiung⁴⁹

- (1) Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung in folgenden Fällen:
- | | | |
|----|--|---|
| a) | bei Umzug, sofern dieser nicht mit einer Kündigung des/der Arbeitnehmer(s)/in oder dem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber in Zusammenhang steht | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr, |
| | bei Umzug, der durch betriebliche Gründe bedingt ist | 2 Arbeitstage, |
| b) | bei Eheschließung des/der Arbeitnehmer(s)/in | 3 Arbeitstage, |
| c) | bei Niederkunft der Ehefrau | 3 Arbeitstage, |
| d) | beim Tod des Ehegatten | bis einschl. des Bestattungstages; im Falle eines Urnenbegräbnisses außer dem angemessene Freizeit zur Teilnahme, |
| e) | bei Todesfall in der engeren Familie (Kinder, Pflegekinder, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister, Stiefgeschwister) nach Notwendigkeit bis zu | 3 Arbeitstage, |
| f) | bei Erkrankung der im Haushalt des/der Arbeitnehmer(s)/in lebenden Eltern, des Ehegatten, oder der Kinder sowie bei Erkrankung einer Betreuungsperson für im Haushalt des/der Arbeitnehmer(s)/in lebende Kinder, eines pflegebedürftigen Elternteils oder Ehegatten, sofern die Erkrankung durch ärztliches Attest nachgewiesen wird und keine andere Person zur Pflege- oder Betreuungszwecken zur Verfügung steht. | bis zu 3 Arbeitstage im Einzelfall; insges. höchstens 4 Arbeitstage im Kalenderjahr, bei Alleinerziehenden insges. 6 Arbeitstage im Kalenderjahr. |

Fällt der besondere Anlass, mit Ausnahme von Sterbefällen, auf arbeitsfreie Tage oder in einen genehmigten Erholungsurlaub, so wird keine besondere Arbeitsbefreiung gewährt.

- (2) Ferner hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der notwendigen Abwesenheit zum Besuch eines Arztes unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange.
- (3) Der WDR kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu 3 Tagen gewähren. In begründeten Fällen kann unter Fortfall der

⁴⁹ Änderungstarifvertrag vom 01.09.1998, in Kraft ab 01.10.1998

Vergütung kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn es die dienstlichen Verhältnisse gestatten. In Härtefällen kann der WDR über die in Abs. 1 festgelegten Tagesgrenzen hinaus Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewähren.

Protokollnotiz zu § 29 Abs. 3 Satz 3:

Die Tarifpartner sind sich einig, dass Alleinerziehenden in besonders gelagerten Fällen Freistellung über die in Abs. 1 Buchst. f) genannte jährliche Obergrenze hinaus gewährt werden kann.

- (4) Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Zusammenkünften gewerkschaftlicher Art kann nur verweigert werden, wenn dienstliche Gründe es erfordern.
- (5) Der WDR unterstützt, ggf. durch Freizeitgewährung und Kostenbeteiligung, Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung nach den jeweils geltenden Richtlinien.
- (6) Als Ersatz für den Betriebsausflug erhält der/die Arbeitnehmer/in einen arbeitsfreien Tag an Rosenmontag. Denjenigen Arbeitnehmer(n)/innen, die an diesem Tag Dienstleistung zu erbringen haben, wird der arbeitsfreie Tag nachgewährt.⁵⁰

VIII. Allgemeine und Sonderbestimmungen

§ 30 Veränderungen des Personenstandes

Der/Die Arbeitnehmer/in hat die Personalabteilung unverzüglich von Veränderungen seines/ihrer Personenstandes oder von der Änderung seiner/ihrer Wohnungsanschrift schriftlich zu unterrichten. Für Schäden, die dem WDR aus der Nichtanzeige oder einer nicht rechtzeitigen Anzeige einer Veränderung des Personenstandes oder der Wohnungsanschrift entstehen, haftet der/die Arbeitnehmer/in.

§ 31 Versetzung und Abordnung

Der/Die Arbeitnehmer/in kann aus betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll er/sie an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er/sie vorher zu hören.

Während der Probezeit soll der/die Arbeitnehmer/in ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

⁵⁰ Änderungstarifvertrag vom 15.09.2006; in Kraft ab 01.01.2007

§ 32 Nebentätigkeit

- (1) Die Ausübung einer bezahlten oder unbezahlten außerdienstlichen nebenberuflichen Tätigkeit bedarf der schriftlichen Genehmigung des Intendanten. Generell erteilte Genehmigungen sind widerruflich.
- (2) Die Genehmigung soll nicht versagt werden, wenn der WDR in der Ausübung der Nebentätigkeit keine Beeinträchtigung seiner dienstlichen Interessen erkennen kann.
- (3) Der/Die Arbeitnehmer/in darf nur mit schriftlicher Genehmigung des WDR bei einer außerdienstlichen Tätigkeit auf seine Zugehörigkeit zum WDR hinweisen.

Protokollnotiz zu § 32:⁵¹

Die Absätze 1 bis 3 gelten auch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen.

§ 33 Ärztliche Untersuchung

- (1) Der/Die Arbeitnehmer/in hat sich vor seiner Einstellung einer Untersuchung bei einem vom WDR zu bestimmenden Arzt zu unterziehen.
- (2) Auf Verlangen des WDR ist auch der/die bereits beschäftigte Arbeitnehmer/in gehalten, sich einer betriebsärztlichen⁵² Untersuchung zu unterziehen.
- (3) Die Kosten der Untersuchung trägt der WDR.

§ 34 Urheberrechte, Leistungsschutzrechte und sonstige Schutzrechte

§ 34.1 Geltungsbereich

§ 34.1.1

§ 34 regelt in Ergänzung der §§ 43, 79 des Urheberrechtsgesetzes vom 09.09.1965 (BGBl. I S. 1273) die im Arbeitsverhältnis entstandenen Urheber- und verwandten Schutzrechte (insbesondere Leistungsschutzrechte). Berechtigte, die nicht als Urheber gelten, werden zusammenfassend als Mitwirkende bezeichnet.

§ 34.1.2

§ 34 berührt nicht den Bereich des Gesetzes über Arbeitnehmer-Erfindungen vom 25. 07.1957 (BGBl. I S. 756) und diesbezügliche Dienst- oder Vertragsvereinbarungen jeder Art.

§ 34.2 Nutzungsrechte

⁵¹ Geändert durch Teilzeit-Tarifvertrag vom 20.12.1996; in Kraft ab 01.01.1997

⁵² Änderungstarifvertrag vom 30.06.1997, in Kraft ab 01.07.1997

§ 34.2.1

Der/Die Arbeitnehmer/in räumt dem WDR das ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Recht ein, Urheberrechte und verwandte Schutzrechte (insbesondere sog. Leistungsschutzrechte) im Sinne des Urheberrechtsgesetzes, die er in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis als Urheber oder Mitwirkender erworben hat, für Rundfunkzwecke vom Zeitpunkt der Rechtsentstehung an zu nutzen oder durch Dritte unter Übertragung dieses ausschließlichen Nutzungsrechtes oder unter Einräumung einfacher Nutzungsrechte nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen entgeltlich oder unentgeltlich nutzen zu lassen.

§ 34.2.2

Zu Rundfunkzwecken werden daher dem WDR folgende zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Rechte eingeräumt:

- a) das Senderecht (Sendung und Weitersendung durch Ton- und Fernsichtfunk einschließlich Kabelfernsehen und Übertragung durch Satelliten, Drahtfunk, oder ähnliche technische Einrichtungen §§ 20, 76 UrhG),
- b) das Vervielfältigungsrecht einschließlich des Rechts der Übertragung auf Bild- oder Tonträger (§§ 16, 75 UrhG),
- c) das Verbreitungsrecht einschließlich des Rechts zum Verkauf, zur Vermietung, zum Verleih und zu sonstigen Abgaben von Vervielfältigungsstücken des Werkes sowie der Verbreitung durch Transkriptionsdienste in Entwicklungsländer (§ 17 UrhG),
- d) das Ausstellungsrecht (§ 18 UrhG),
- e) das Vortrags-, Aufführungs- und Vorführrecht, insbesondere zum Zweck der Aufzeichnung oder Live-Sendung, sowie das Recht zur öffentlichen Wiedergabe von Bild- und/oder Tonträgern oder Funksendungen, insbesondere im Zusammenhang mit Messen, Ausstellungen, Festivals, Wettbewerben und zu sonstigen Werbemaßnahmen für das Rundfunkwesen, sowie für Prüf-, Lehr- und Forschungszwecke des Rundfunks (§§ 19, 21, 22, 77 UrhG),
- f) das Recht zur Verfilmung und Wiederverfilmung (§ 88 UrhG),
- g) die unter a) – f) genannten Rechte an Lichtbildern (§ 72 UrhG) und Laufbildern (§ 95 UrhG),
- h) das Recht am Filmwerk (§ 89 UrhG),

- i) das Recht zur Herstellung, Vervielfältigung und Verbreitung von schriftlichem Begleitmaterial oder Begleittexten,
- k) das Recht zur Herstellung, Vervielfältigung und Verbreitung von Werbe- und Informationsmaterial zu Sendungen (z. B. Inhaltsangaben, Programmvorschaue u. ä.) einschließlich der bildlichen Darstellung des/der Arbeitnehmer(s)/in,
- l) das Recht, nach der Ausstrahlung des Werkes einzelne Abdrucke des Sendemanuskripts an Interessenten zum persönlichen Gebrauch unentgeltlich abzugeben.

§ 34.2.3

Die in § 34.2.1 und § 34.2.2 genannten Rechte an den Arbeitsergebnissen (Produktionen, Funksendungen und evtl. dazu gehörendes schriftliches Begleitmaterial gem. § 34.2.2.i) werden dem WDR auch ohne Beschränkung auf Rundfunkzwecke zur eigenen Nutzung oder zur Übertragung von Nutzungsrechten auf Dritte eingeräumt. Diese Nutzung soll grundsätzlich gegen Entgelt erfolgen.

Protokollnotiz zu § 34.2.3:

Es besteht Einverständnis darüber, dass bei einer außerrundfunkmäßigen Nutzung der übertragenen Rechte, die grundsätzlich gegen Entgelt erfolgen soll, eine unentgeltliche Nutzung auf seltene, begründete Ausnahmefälle zu beschränken ist.

§ 34.2.4

Diese Rechtseinräumung erstreckt sich auf folgende Nutzungsarten:

1. Kinoverwertung

Vervielfältigung und Verbreitung von Filmen aller Formate oder anderen Bild und/oder Tonträger im Weg des Verkaufs, der Vermietung oder des Verleihs zur gewerblichen oder nichtgewerblichen Vorführung in Lichtspieltheatern oder an anderen der Öffentlichkeit zugänglichen Stellen;

2. Schmalfilmverwertung

Vervielfältigung und Verbreitung von Filmen aller Formate im Weg des Verkaufs, der Vermietung oder des Verleihs zur gewerblichen oder nichtgewerblichen, öffentlichen oder nicht-öffentlichen Wiedergabe mittels Filmprojektor und Leinwand;

3. Audiovisuelle Verwertung

Vervielfältigung und Verbreitung von Bild und/oder Tonträgern aller Art (z. B. Filme, AV-Platten, AV-Kassetten) im Weg des Verkaufs, der Vermietung oder des Verleihs zur gewerblichen oder nichtgewerblichen, öffentlichen oder

nicht-öffentlichen Wiedergabe mittels Wiedergabegeräten aller Art (z. B. Projektionsgeräte, Zusatzgeräte zu Fernsehempfängern, Videorekorder);

4. Tonträgerverwertung

Vervielfältigung und Verbreitung von Schallplatten, Tonkassetten oder anderen Tonträgern im Wege des Verkaufs, der Vermietung oder des Verleihs zur gewerblichen oder nichtgewerblichen, öffentlichen oder nicht-öffentlichen Wiedergabe;

5. Mitschnitt von Funksendungen

Aufnahme von Funksendungen auf Bild und/oder Tonträger sowie deren Vervielfältigung und Verbreitung zur gewerblichen oder nichtgewerblichen, öffentlichen oder nicht-öffentlichen Wiedergabe;

6. Kabelverbreitung im Ausland

Öffentliche Wiedergabe von Funksendungen über Kabelverteilungsanlagen im Ausland durch Unternehmen, die nicht selbst Rundfunksendungen veranstalten.

§ 34.2.5

Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, dem WDR die Nutzungsrechte an Werken oder Darbietungen einzuräumen, die bei einer Umsetzung seiner/ihrer arbeitsvertraglichen Leistung in eine andere Nutzungsart entstehen (z. B. Bücher aus Sendungen, Filme aus Hörspielen, Kinderspielzeug aus grafischem Sendematerial u. ä.) und zur entsprechenden Nutzung erforderlich sind. Der/Die Arbeitnehmer/in ist zum Abschluss eines Nutzungsvertrages zu angemessenen Bedingungen innerhalb von vier Wochen nach Abgabe eines Angebotes verpflichtet. Kommt ein solcher Vertrag nicht zustande, so kann der/die Arbeitnehmer/in über diese Rechte verfügen. Der WDR kann dem/der Arbeitnehmer/in eine solche Nutzung untersagen, soweit und solange dadurch überwiegende berechnete Interessen des WDR verletzt würden.

§ 34.3 Bearbeitungen

Der/Die Arbeitnehmer/in erteilt zur Bearbeitung, Umgestaltung, Änderung, Verfilmung, Synchronisation und Übersetzung des Werkes und seines Titels oder der Darbietung und zu deren Nutzung, auch in Ausschnitten, im Rahmen von § 34.2 vorbehaltlich § 34.2.5 seine/ihre Einwilligung, wenn damit keine Entstellungen oder keine anderen Beeinträchtigungen verbunden sind. (§§ 14, 23, 39, 83, 88, 93, 95 UrhG).

§ 34.4 Namensnennung

Urheber eines Werkes und die bei der Herstellung oder der Darbietung eines Werkes Mitwirkenden sind, soweit die Nennung rundfunküblich ist, im Zusammenhang mit der Sendung zu nennen, sofern sie nicht widersprochen haben.

§ 34.5 Vergütungen

Die Einräumung der Rechte nach § 34.2.1, § 34.2.2 und § 34.3 ist mit den Bezügen aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten.

Die Abgeltung für die Einräumung der Rechte nach § 34.2.3 ist Gegenstand eines besonderen Tarifvertrages.

§ 34.6 Werkstücke

§ 34.6.1

Das Eigentum an Werkstücken (z. B. Manuskripte, bildnerischer Entwurf, lichtbildnerisches Werk) geht mit der Übergabe auf den WDR über. Für den Zugang zu den Werkstücken gilt § 25 UrhG.

§ 34.6.2

Urheber und Mitwirkende können mit ausdrücklicher Zustimmung des WDR und der anderen Berechtigten im Einzelfall innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach der Herstellung oder nach der Erstsending Ton- und Bildträgerkopien auf eigene Kosten zum eigenen Gebrauch und unter Ausschluss jeglicher anderweitiger Verwertung herstellen oder herstellen lassen, und zwar auf Wunsch des WDR durch diesen selbst. Kopien für Mitwirkende sind auf den Anteil ihrer Leistung zu beschränken. Die Zustimmung des WDR darf aus wichtigem Grund, insbesondere bei unzumutbarem Aufwand des WDR, versagt werden.

§ 34.7 Eigene Nutzungsrechte des/der Arbeitnehmer(s)/in

§ 34.7.1

Dem/Der Mitarbeiter/in bleiben seine/ihre von urheberrechtlichen Verwertungsgesellschaften wahrgenommenen Zweitwiedergaberechte und Vergütungsansprüche nach §§ 21, 22, 27, 53 Abs. 5 und (unter Ausnahme der dem WDR eingeräumten Rechte zum Mitschnitt von Funksendungen) § 54 Abs. 2 sowie §§ 76 Abs. 2 und 77 UrhG vorbehalten.

§ 34.7.2

Soweit dem/der Arbeitnehmer/in sonstige eigene Nutzungsrechte an seinem/ihrer Werk verbleiben, darf er/sie diese Rechte frühestens einen Monat nach der Erstsending der von WDR unter Benutzung des Werkes hergestellten Produktion –

bei Serien nach der Erstsending der letzten Folge – nutzen oder zur Nutzung freigeben. Hiervon unberührt bleibt die Regelung in § 34.2.5.

Protokollnotiz zu § 34.7:

Handelt es sich um eine außerdienstliche, nebenberufliche Tätigkeit, ist der/die Arbeitnehmer/in durch diese Bestimmungen nicht davon entbunden, die für die Nebentätigkeit erforderliche Genehmigung (vgl. § 32) einzuholen.

§ 34.8 Außervertragliche Leistungen

Führt ein/e Arbeitnehmer/in als Urheber/in oder Mitwirkende/r außerhalb seiner/ihrer vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis Einzelaufträge im Werk oder selbstständigen Dienstvertrag durch, so gelten dafür die einzelvertraglich getroffenen Bestimmungen.

§ 34.9 Übergangsregelung

§ 34 findet Anwendung auch auf die Produktionen des WDR, die vor dem Inkrafttreten des Tarifvertrages hergestellt worden sind. Bestehende Einzelvereinbarungen des WDR mit Arbeitnehmer(n)/innen, soweit sie nicht lediglich in der Bezugnahme auf Tarifverträge bestehen, bleiben unberührt.

§ 35 Dienst und Schutzkleidung

- (1) Wird der/die Arbeitnehmer/in durch den Arbeitsvertrag zu einem Auftreten in Gesellschaftskleidung verpflichtet, wird angemessenes Kleidergeld gezahlt.
- (2) Ist der/die Arbeitnehmer/in durch den Arbeitsvertrag verpflichtet, Dienstkleidung zu tragen, ohne dass ihm dafür Kleidergeld gezahlt wird, so stellt der WDR die Dienstkleidung.
- (3) Übt ein/e Arbeitnehmer/in eine Tätigkeit aus, die seine Kleidung über das normale Maß hinaus strapaziert oder beschmutzt, so stellt der WDR Schutzkleidung zur Verfügung, sofern kein Kleidergeld gezahlt wird.

IX. Beendigung und Ruhen des Arbeitsverhältnisses

§ 36 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (2) Die Kündigungsfrist beträgt für den Arbeitgeber und den/die Arbeitnehmer/in
 - a) während der Probezeit einen Monat zum Ende des nächsten Monats,

- b) nach Ablauf der Probezeit während der ersten drei Beschäftigungsjahre 6 Wochen zum Quartalsschluss,
 - c) im vierten und fünften Beschäftigungsjahr 3 Monate zum Quartalsschluss,
 - d) nach vollendetem fünften Beschäftigungsjahr 6 Monate zum Quartalsschluss,
 - e) für Regisseur(e)/innen nach Ablauf der Probezeit mindestens 6 Monate jeweils zum 31. August.
- (3) Nach 10 Beschäftigungsjahren ist eine Kündigung durch den WDR mit einer Frist von zwölf Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres nur noch zulässig, wenn der/die Arbeitnehmer/in infolge Leistungsminderung den Betriebserfordernissen nicht mehr entspricht.
- (4) Unabhängig von den Beschäftigungsjahren ist eine Kündigung wegen Leistungsminderung ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung nachweislich auf
- a) einen Betriebsunfall,
 - b) eine Berufskrankheit,
 - c) eine gesundheitliche Schädigung im Sinne des Bundesversorgungsgesetzes oder
 - d) die Eigenart der Tätigkeit
- zurückzuführen ist, ohne dass der/die Arbeitnehmer/in vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat. Der WDR kann dem/der Arbeitnehmer/in in diesen Fällen einen seiner/ihrer Leistungsfähigkeit entsprechenden anderen Arbeitsplatz anbieten, wobei die Ausbildung des/der Arbeitnehmer(s)/in berücksichtigt werden soll. Die Vergütung darf dabei nicht gemindert werden.
- Nimmt der/die Arbeitnehmer/in dieses Angebot nicht innerhalb von 4 Wochen an, so kann der WDR die Kündigung aussprechen.
- (5) Das Recht beider Parteien zur Kündigung aus wichtigem Grunde bleibt unberührt.
- (6) Während der Kündigungsfrist ist dem/der Arbeitnehmer/in ausreichend Freizeit zum Aufsuchen einer neuen Stellung zu gewähren.
- (7) Der WDR verzichtet auf sein ordentliches Kündigungsrecht gegenüber Mitgliedern des Personalrates für die Dauer ihrer Amtszeit und für das darauf folgende Jahr.

§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung und Ruhen des Arbeitsverhältnisses

- (1) Mit Ablauf des Monats, in dem ein/e Arbeitnehmer/in das 65. Lebensjahr vollendet, endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf.⁵³

Auf Antrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin endet das Arbeitsverhältnis

- a) vor Vollendung des 65. Lebensjahres, wenn
 - aa) der/die Arbeitnehmer/in die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres als Vollrente in Anspruch nimmt;
 - bb) der/die Arbeitnehmer/in die Altersversorgungsleistungen einer befreienden Lebensversicherung oder einer anderen Versicherung, die dazu bestimmt war, die gesetzliche Sozialversicherung zu ersetzen (z. B. Versorgungswerk der Presse) vor Vollendung des 65. Lebensjahres in voller Höhe in einem Alter in Anspruch nimmt, ab dem von ihm/ihr nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung die Altersrente als Vollrente vorzeitig beansprucht werden könnte;⁵⁴
- b) von männlichen Arbeitnehmern, die bis einschließlich Oktober 1949 geboren worden sind, im Einvernehmen mit dem WDR nach Vollendung des 62. Lebensjahres, vorausgesetzt, das unbefristete Arbeitsverhältnis hat vor dem 01.01.1994 begonnen;⁵⁵
- c) frühestens ein Jahr vor dem Zeitpunkt, in dem der/die jeweilige Arbeitnehmer/in frühestens seine/ihre vorzeitige Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nehmen kann (bei Arbeitnehmerinnen und Schwerbehinderten i. S. d. § 1 SchwbG jedoch nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres), wenn der/die Arbeitnehmer/in nach Vollendung des 45. Lebensjahres mindestens 10 Jahre regelmäßig im Schichtdienst gemäß § 7 Satz 3 tätig war.

Die Antragsfrist beträgt 6 Monate. In den Fällen von Buchst. a) endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, der dem Rentenbeginn vorausgeht.

Auf Antrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin kann Altersteilzeit vereinbart werden, wenn der/die Arbeitnehmer/in gemäß § 42 SGB VI eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres als Teilrente

⁵³ Die Übergangsregelung zu § 37 Abs. 1 MTV tritt gemäß Änderungsarbeitsvertrag vom 01.12.2001 am 01.01.2002 außer Kraft

⁵⁴ Änderungsarbeitsvertrag vom 01.12.2001; in Kraft ab 01.01.2002

⁵⁵ § 37 Abs. 1 Buchst. b) MTV tritt gem. Änderungsarbeitsvertrag v. 01.12.2001 am 01.11.2011 außer Kraft

in Anspruch nehmen will; der WDR wird die im Rahmen der gesetzlichen Teilrentenregelung (§ 42 SGB VI) gestellten Anträge auf Altersteilzeitarbeit ernsthaft prüfen.

Soll ein/e Arbeitnehmer/in über das 65. Lebensjahr hinaus beschäftigt werden, so ist ein neuer Arbeitsvertrag als Zeitvertrag abzuschließen.

- (2) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der/die Arbeitnehmer/in berufsunfähig oder erwerbsunfähig oder voll erwerbsgemindert ist, so ruht das Arbeitsverhältnis vom Ablauf des Monats an, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der/die Arbeitnehmer/in von diesem Zeitpunkt ab Versorgungsbezüge aus der Versorgungszusage des WDR erhält. Das gleiche gilt bei einer teilweisen Erwerbsminderung, wenn nach einer durch den WDR veranlassten Prüfung durch den/die WDR-Betriebsarzt/-ärztin Arbeitsfähigkeit nicht mindestens im Umfang der Hälfte der tariflich vereinbarten Arbeitszeit besteht, bzw. wenn der/die Arbeitnehmer/in ein Angebot des WDR zur Weiterbeschäftigung im Umfang der Hälfte der tariflich vereinbarten Arbeitszeit ablehnt.⁵⁶

Der/Die Arbeitnehmer/in hat den WDR von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

Verzögert der/die Arbeitnehmer/in schuldhaft den Rentenantrag oder ist er/sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines/r Amtsarztes/-ärztin. Das Arbeitsverhältnis ruht in diesem Fall vom Ablauf des Monats an, in dem dem/der Arbeitnehmer/in das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

- (3) Erhält der/die Arbeitnehmer/in keine Leistungen aus der Versorgungszusage des WDR, so endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der für den/die Arbeitnehmer/in gültigen Kündigungsfrist. Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den/die Arbeitnehmer/in. Der/Die Arbeitnehmer/in hat den WDR von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.
- (4) Kommt der/die Arbeitnehmer/in der Aufforderung zur amtsärztlichen Untersuchung nicht nach, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Untersuchungstermin angesetzt war.

§ 38 Zeugnisse

Der/Die Arbeitnehmer/in hat bei Kündigung des Arbeitsvertrages auf Antrag Anspruch auf unverzügliche Aushändigung eines Zeugnisses. In begründeten Fällen erhält der/die Arbeitnehmer/in ein Zwischenzeugnis, auch wenn das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist.

⁵⁶ Änderungsarbeitsvertrag vom 02.07.2008; in Kraft ab 01.01.2008

X. Schlussbestimmungen

§ 39 Ausschlussfristen

Ansprüche des/der Arbeitnehmer(s)/in aus dem Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag sind gegenüber dem WDR innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses müssen die Ansprüche spätestens innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

§ 40 Inkrafttreten und Geltungsdauer des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.09.1979 in Kraft. Abweichend davon tritt § 27 bereits für das Urlaubsjahr 1979 in Kraft; dies gilt nicht für Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis mit dem WDR vor dem 01.06.1979 endete.
- (2) Die Kündigung dieses Tarifvertrages kann nur durch eingeschriebenen Brief mit einer Frist von sechs Monaten zum 31.12. eines jeden Jahres, frühestens zum 31.12.1980, ausgesprochen werden. Die Bestimmung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 Satz 1) kann unabhängig von den übrigen Bestimmungen des Manteltarifvertrages gesondert gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.1991.⁵⁷
- (3) Die Bestimmungen über die Einräumung von Nutzungsrechten zur außerrundfunkmäßigen Produktionsverwertung (§ 34.2.3 und § 34.2.4) können abweichend von Abs. 2 mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines jeden Kalenderjahres, erstmals jedoch zum 31.12.1980, auch gesondert durch eingeschriebenen Brief gekündigt werden.

Köln, den 08.08.1979
Westdeutscher Rundfunk Köln
von Sell

Rundfunk-Fernseh-FilmUnion
im Deutschen Gewerkschaftsbund
Rita Moritz
Karola Sommerey

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft,
Landesverband NW
Günther Gromek

Rheinisch-Westfälischer
Journalistenverband e. V.
Reuther

⁵⁷ Änderungstarifvertrag vom 30.09.1988

Anlage 1 Musterarbeitsvertrag

(ausgenommen Orchester und Chormitglieder)

Arbeitsvertrag

Zwischen dem Westdeutschen Rundfunk Köln Anstalt des öffentlichen Rechts nachfolgend kurz „WDR“ genannt

und

Herrn/Frau _____
nachstehend kurz „Arbeitnehmer“ genannt,

wird nachstehender Arbeitsvertrag geschlossen.

§ 1

- (1) Der Arbeitnehmer wird beim WDR als _____ eingestellt.
- (2) Der Arbeitsumfang der Teilzeitbeschäftigung beträgt ...% der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Der WDR ist berechtigt, die Arbeitszeitlage unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Arbeitnehmer/innen zu verändern.¹
- (3) Der Arbeitnehmer hat alle unter seinen Arbeitsvertrag fallenden, zumutbaren Einzelleistungen – einschließlich auswärtiger Dienstleistungen – ohne besondere Vergütung auszuführen.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses für den Ton- und Fernseh Rundfunk des WDR tätig zu werden.
- (5) Der Arbeitnehmer hat ohne besondere Vergütung in angemessenen Grenzen zumutbare Vertretungen für eine Tätigkeit zu übernehmen, die sonst von anderen, auch in höheren Vergütungsgruppen eingestuftem Arbeitnehmern ausgeübt wird.
- (6) Der WDR ist berechtigt, den Arbeitnehmer aus wichtigen Gründen mit angemessener Frist in einer anderen zumutbaren Stellung zu beschäftigen.

¹ Geändert durch Teilzeit-Tarifvertrag vom 20.12.1996; in Kraft ab 01.01.1997

§ 2

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Grundvergütung von
Euro _____ brutto
(in Worten: Euro _____)
entsprechend Vergütungsgruppe _____ Stufe _____
- (2) Dem Arbeitnehmer ist/sind bei der Festsetzung seiner Grundvergütung aus seiner Tätigkeit vor der Einstellung beim WDR _____Steigerungsstufe(n) angerechnet worden.
- (3) Sonstige Bezüge _____
- (4) Eine Tätigkeit vor dem Mikrofon oder vor der Kamera, soweit sie im Rahmen des Arbeitsvertrages liegt, wird nicht besonders honoriert. Für Anschluss-Sendungen wird eine Vergütung nicht gezahlt.

§ 3

Als Probezeit wird ein Zeitraum von _____Monaten vereinbart.

§ 4

Der Arbeitnehmer hat bei der Erfüllung seiner dienstlichen Verpflichtungen den gesetzlichen Bestimmungen, den Dienstvorschriften und den Anordnungen seiner Vorgesetzten nachzukommen.

§ 5

Die Arbeitszeitregelung und die Urlaubsregelung richten sich nach den jeweils beim WDR gültigen tariflichen Vereinbarungen.

§ 6

- (1) Der Arbeitnehmer ist zur Verschwiegenheit über interne Angelegenheiten und Vorgänge verpflichtet. Diese Verpflichtung besteht über die Dauer des Arbeitsvertrages hinaus.
- (2) Der Arbeitnehmer darf nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Intendanten oder eines Hauptbevollmächtigten dienstliche Schriftstücke, Drucksachen, Zeichnungen, andere bildliche Darstellungen, Filme, Tonträger oder Noten im Original oder in Vervielfältigung zu außerdienstlichen Zwecken entnehmen, verwenden oder Dritten zugänglich machen.

§ 7

- (1) Kann der Arbeitnehmer seinen Dienst nicht ausüben, so muss er dem WDR unverzüglich Mitteilung machen.
- (2) Erkrankt der Arbeitnehmer, so muss spätestens am 4. Tag ein ärztliches Attest beigebracht werden. Der WDR ist berechtigt, ein Gutachten des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung zu verlangen; die hierfür entstehenden Kosten trägt der WDR.²

§ 8

- (1) Die Ausübung einer bezahlten oder unbezahlten nebenberuflichen Tätigkeit bedarf der schriftlichen Genehmigung des Intendanten.
- (2) Generell erteilte Genehmigungen sind widerruflich.
- (3) Der Arbeitnehmer darf nur mit schriftlicher Genehmigung des Intendanten bei einer außerdienstlichen Tätigkeit auf seine Zugehörigkeit zum WDR hinweisen.

§ 9

- (1) Verletzt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig eine Dienstpflicht, haftet er für den dem WDR entstandenen Schaden.
- (2) Der Arbeitnehmer hat die Personalabteilung unverzüglich von Veränderungen seines Personenstandes oder von der Änderung seiner Wohnungsanschrift schriftlich zu unterrichten. Für Schäden, die dem WDR aus der Nichtanzeige oder der nicht rechtzeitigen Anzeige einer Veränderung des Personenstandes oder der Wohnungsanschrift entstehen, haftet der Arbeitnehmer.

§ 10

- (1) Der Arbeitnehmer räumt für den Fall, dass er in Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis Urheberrechte oder verwandte Schutzrechte an Arbeitsergebnissen erwirbt, dem WDR das ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Recht ein, diese Arbeitsergebnisse unverändert oder unter Bearbeitung oder Umgestaltung nach Maßgabe des jeweils geltenden Manteltarifvertrages des WDR für Rundfunkzwecke zu nutzen oder durch Dritte unter Übertragung dieses ausschließlichen Nutzungsrechts oder unter Einräumung einfacher Nutzungsrechte entgeltlich oder unentgeltlich nutzen zu lassen. Diese Rechtseinräumung ist mit den Bezügen aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten.
- (2) Der Arbeitnehmer räumt dem WDR das in Abs. 1 genannte Recht an den Arbeitsergebnissen auch ohne Beschränkung auf Rundfunkzwecke zur eigenen Nutzung oder zur Übertragung von Nutzungsrechten auf Dritte ein. Die Abgeltung für

² Änderungstarifvertrag vom 30.06.1997; in Kraft ab 01.07.1997

diese Rechtseinräumung richtet sich nach den jeweils geltenden tariflichen Vereinbarungen des WDR.

§ 11

Der WDR gibt dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage nach den beim WDR geltenden Bestimmungen.

§ 12

(1) Der Arbeitsvertrag kann vom WDR oder vom Arbeitnehmer mit folgenden Fristen gekündigt werden:

während der Probezeit ein Monat zum Ende des nächsten Monats;

- nach Ablauf der Probezeit während der ersten drei Beschäftigungsjahre sechs Wochen zum Quartalsschluss;
- im vierten und fünften Beschäftigungsjahr drei Monate zum Quartalsschluss;
- nach vollendetem fünften Beschäftigungsjahr sechs Monate zum Quartalsschluss;
- für Regisseure nach Ablauf der Probezeit mindestens sechs Monate jeweils zum 31. August.

(2) Nach zehn Beschäftigungsjahren ist eine Kündigung durch den WDR mit einer Frist von zwölf Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres nur noch zulässig, wenn der Arbeitnehmer infolge Leistungsminderung den Betriebserfordernissen nicht mehr entspricht.

(3) Unabhängig von den Beschäftigungsjahren ist eine Kündigung wegen Leistungsminderung ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung nachweislich auf

- a) einen Betriebsunfall,
- b) eine Berufskrankheit,
- c) eine gesundheitliche Schädigung im Sinne des Bundesversorgungsgesetzes oder
- d) die Eigenart der Tätigkeit

zurückzuführen ist, ohne dass der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

Der WDR kann dem Arbeitnehmer in diesen Fällen einen seiner Leistungsfähigkeit entsprechenden anderen Arbeitsplatz anbieten, wobei die Ausbildung des Arbeitnehmers berücksichtigt werden soll. Die Vergütung darf dabei nicht gemindert werden. Nimmt der Arbeitnehmer dieses Angebot nicht innerhalb von 4 Wochen an, so kann der WDR die Kündigung aussprechen.

- (4) Das Recht beider Parteien zur Kündigung aus wichtigem Grunde bleibt unberührt.
- (5) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung richtet sich nach den jeweils geltenden tariflichen Vereinbarungen des WDR.³

§ 13

- (1) Im Übrigen richten sich die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers nach den jeweils beim WDR geltenden tariflichen Vereinbarungen.
- (2) Mündliche Abreden sind nicht getroffen; Ergänzungen und Änderungen dieses Arbeitsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 14

Ausschließlicher Gerichtsstand ist der Beschäftigungsort.

§ 15

Besondere Vereinbarungen: _____

Dieser Arbeitsvertrag tritt am _____ in Kraft.

Köln, den 08.08.1979
Westdeutscher Rundfunk Köln
von Sell

Rundfunk-Fernseh-FilmUnion
im Deutschen Gewerkschaftsbund
Rita Moritz
Karola Sommerey

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft,
Landesverband NW
Günther Gromek

Rheinisch-Westfälischer
Journalistenverband e. V.
Reuther

³ Änderungstarifvertrag vom 09.08.1994; in Kraft ab 01.01.1994