

Tarifvertrag

über die

Neuregelung der Arbeitszeit beim ZDF

zwischen

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

und dem

**ZWEITEN DEUTSCHEN FERNSEHEN,
- Anstalt des öffentlichen Rechts -
(ZDF)**

vom 01.07.1999

Präambel

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

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

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

1. Persönlicher Geltungsbereich

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

2. Arbeitszeit

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

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

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

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

7. Nachtarbeit

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

8. Definitionen, Zeitkonten und Ausgleichsansprüche

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

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

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

8.2 Finanzieller Ausgleich und Zuschläge

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

Freizeitansprüche, die in das Halbjahreskonto übertragen und während dieses Zeitraumes nicht realisiert wurden, können Mitarbeitern/innen, deren Tätigkeit einem Funktionsbild der VG 1 bis VG 8 entspricht, - statt einer Übertragung in das Langzeitkonto - bis zu jeweils 40 Stunden pro Leistungsmonat finanziell abgegolten werden. Mitarbeitern/innen der VG 9 und der VG 10 mit disponierter Arbeitszeit - ausgenommen Leitungsfunktionen -, können die verbleibenden Ausgleichsansprüche auf Antrag im begründeten Ausnahmefall⁶ und nach Maßgabe des ArbZG und dieses Tarifvertrages nach den folgenden Regelungen am Ende des Halbjahreskontos ganz oder teilweise finanziell abgegolten werden.

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

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

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

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

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

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

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

d) Zeitzuschläge

Es werden folgende Zeitzuschläge gezahlt:

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

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

von 1/185 der monatlichen Grundvergütung je Stunde⁸.

Treffen mehrere Zeitzuschläge für eine Arbeitsleistung am gleichen Tage zusammen, so wird nur der jeweils höhere Zuschlag gezahlt.

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

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

⁸ Stundensatz gem. Vergütungstarifvertrag 2003/2004

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

9. Bonusregelung

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

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

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

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

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

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