Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer[1] des Mitteldeutschen Rundfunks
vom 10.05.1993

in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 13.12.2011/20.01.2012

Zwischen

dem Mitteldeutschen Rundfunk (MDR), Anstalt des öffentlichen Rechts,
Kantstraße 71 - 73, 04275 Leipzig, vertreten durch den Intendanten,
Herrn Prof. Dr. Udo Reiter,

und

der/dem

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V.,
Fachbereich Medien Südost

Deutschen Journalistenverband
- Landesverband Sachsen
- Landesverband Sachsen-Anhalt
- Landesverband Thüringen

Deutschen Orchestervereinigung e. V.

---

[1] Die Textfassung des Tarifvertrages verwendet - der einfacheren Lesbarkeit halber - jeweils die Begriffe in der weiblichen Form. Der Verzicht auf die entsprechende männliche Sprachform im folgenden Text bedeutet keine Einschränkung des Geltungsbereiches.

Manteltarifvertrag

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt 1.: Allgemeines

1.1 Geltungsbereich
1.2 Inkrafttreten und Kündigung

Abschnitt 2.: Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Betriebszugehörigkeit

2.1 Arbeitsvertrag
2.2 Probezeit
2.3 Betriebszugehörigkeit
2.4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
2.5 Kündigung und Kündigungsschutz
2.6 Zeugnis und Personalakten

Abschnitt 3.: Besondere Vertragsformen

3.1 Befristete Arbeitsverhältnisse
3.2 Teilzeit

Abschnitt 4.: Arbeitszeit

4.1 Grundsatz
4.2 Dauer der Arbeitszeit
4.3 Gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit
4.4 Gleitzeit
4.5 Schichtdienst und unregelmäßiger Dienst
4.6 Rufbereitschaft
4.7 Mehrarbeit
4.8 Zeitkonto
4.9 Zeitbonus

Abschnitt 5.: Gesundheitsschutz und Nachtarbeit

5.1 Grundsatz
5.2 Ärztliche Untersuchungen
5.3 Beteiligung der Arbeitnehmerinnen am Gesundheitsschutz
5.4 Nachtarbeit

Abschnitt 6.: Einführung neuer Arbeitsgeräte und Arbeitsmethoden/ Erhalt und Erweiterung der beruflichen Qualifikation

6.1 Einführung neuer Arbeitsgeräte und Arbeitsmethoden
6.2 Erhalt und Erweiterung der beruflichen Qualifikation

Abschnitt 7.: Urheber-, Leistungs- und sonstige Schutzrechte

Abschnitt 8.: Vergütung

8.1 Zusammensetzung
8.2 Grundvergütung
8.3 Vertretungen
8.4 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
8.5 Leistungs- und Funktionszulagen
8.6 13. Monatsgehalt

8.7 Zeitzuschläge
8.8 Berechnung der Vergütung für Zeitzuschläge
8.9 Sonderzahlungen bei Urlaub und Krankheit
8.10 Bemessungsgrundlage

Abschnitt 9.: Urlaub, Arbeitsverhinderung und Arbeitsbefreiung

9.1 Urlaub
9.2 Arbeitsunfähigkeit
9.3 Arbeitsbefreiung
9.4 Erziehungsurlaub und unbezahlte Arbeitsbefreiung

Abschnitt 10.: Außerdienstliche Nebentätigkeiten

10.1 Anzeigepflicht und Zustimmungsbedürftigkeit
10.2 Zustimmung und Widerruf
10.3 Verwendung von Rechten des MDR
10.4 Pseudonym

Abschnitt 11.: Sonstige Leistungen

11.1 Abordnungsgeld, Trennungsentschädigung, Umzugskostenerstattung
11.2 Beihilfen und Unterstützungen
11.3 Versorgungszusage
11.4 Sterbegeld

Abschnitt 12.: Ausschlussfristen

Anlage: Arbeitsvertragsmuster

Manteltarifvertrag

1. Allgemeines

1.1 Geltungsbereich

1.1.1 Der Manteltarifvertrag gilt für alle beim MDR beschäftigten Arbeitnehmerinnen.

Für Orchestermusikerinnen und Chorsängerinnen gilt dieser Tarifvertrag, soweit nicht in einem gesonderten Tarifvertrag spezielle Regelungen vereinbart sind.

1.1.2 Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf

a) Intendantinnen, Direktorinnen und Abteilungsleiterinnen, soweit ihr Grundgehalt höher ist als das höchste Tarifgehalt;

b) unständig Beschäftigte und auf Produktionsdauer Beschäftigte, freie Mitarbeiterinnen und arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12 a) TVG, die unter den Tarifvertrag für Freie Mitarbeiterinnen fallen;

c) Arbeitnehmerinnen, die aufgrund eines schriftlichen befristeten Vertrages zum Zwecke ihrer Ausbildung beschäftigt werden;

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

e) Ferienaushilfen (Schülerinnen) und studentische Aushilfskräfte;

f) Ortskräfte in Auslandsstudios oder entsprechenden Niederlassungen des MDR, sofern sie - unabhängig von der Tätigkeit - ihren ständigen Wohnsitz im Ausland haben und das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des Arbeitsvertrages nicht dem Recht der Bundesrepublik Deutschland unterliegt.

1.1.3 Der Tarifvertrag stellt für das Arbeitsverhältnis rechtsverbindliche Mindestbedingungen auf; für die Arbeitnehmerin günstigere Einzelvereinbarungen können getroffen werden.

1.2 Inkrafttreten und Kündigung

1.2.1 Der Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1993 in Kraft.

1.2.2 Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember eines jeden Jahres gekündigt werden, erstmals zum 31.12.1995.

Die Kündigung des Tarifvertrages bedarf der Schriftform.

1.2.3 Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Bestimmungen weiter, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt werden.

Die Tarifpartner verpflichten sich, Verhandlungen zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages unverzüglich, spätestens zwei Monate nach der Kündigung, aufzunehmen.

Während der Dauer solcher Verhandlungen haben die Tarifpartner dafür zu sorgen, dass die weiter geltenden Bestimmungen des Tarifvertrages nicht durch allgemeine Maßnahmen oder durch Einzelverträge beeinträchtigt werden. Dies gilt nicht gegenüber dem Tarifpartner, der die Verhandlungen ausdrücklich für gescheitert erklärt hat.

2. Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Betriebszugehörigkeit

2.1 Arbeitsvertrag

2.1.1 Eine schriftliche Fassung des Arbeitsvertrages wird der Arbeitnehmerin zusammen mit diesem Manteltarifvertrag spätestens bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt.

Im Arbeitsvertrag werden die vereinbarte Tätigkeit und ihre Bezeichnung, der Beschäftigungsort sowie die Eingruppierung und Einstufung festgelegt. Befindet sich der ständige Beschäftigungsort im Ausland, so ist Gerichtsstand der Sitz der Anstalt.

Ein Muster des Arbeitsvertrages ist diesem Manteltarifvertrag als Anlage beigefügt.

2.1.2 Vereinbarungen über die Änderung, Ergänzung und Aufhebung des Arbeitsvertrages bedürfen zur Gültigkeit der Schriftform; mündliche Nebenabreden sind unwirksam.

2.2 Probezeit

2.2.1 Bis zu sechs Monate zu Beginn des Arbeitsverhältnisses können im Arbeitsvertrag als Probezeit vereinbart werden.

2.2.2 Für künstlerisch, wissenschaftlich oder publizistisch tätige Arbeitnehmerinnen kann eine Probezeit bis zu zwölf Monaten oder ein bis zu zwölf Monaten befristetes Probearbeitsverhältnis vereinbart werden, wenn dies infolge der Art ihrer Tätigkeit erforderlich ist (in den sogenannten aktuellen Programmbereichen - z. B. Nachrichtenredaktion - besteht das Erfordernis für eine längere Probezeit grundsätzlich nicht).

Bei Bühnenschaffenden ist bei Vereinbarung der Probezeit, die zwischen sechs und achtzehn Monaten dauern kann, auf den Wechsel der Spielzeiten Rücksicht zu nehmen.

2.2.3 Während der Probezeit bzw. dem Probearbeitsverhältnis kann beiderseitig mit den Fristen nach Ziffer 2.5.1 gekündigt werden.

2.3 Betriebszugehörigkeit

2.3.1 Die Betriebszugehörigkeit beginnt mit dem Tag der letzten Einstellung beim MDR. Zur Betriebszugehörigkeit rechnet auch die Zeit, die eine Arbeitnehmerin beim MDR unmittelbar vor der unbefristeten Anstellung in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder Ausbildungsverhältnis verbracht hat. Zeiten früherer Betriebszugehörigkeit werden angerechnet, wenn Dauer und Grund der Unterbrechung dies rechtfertigen.

2.3.2 War eine Arbeitnehmerin vor ihrer Einstellung als freie Mitarbeiterin in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zum MDR beschäftigt, so kann diese Zeit ganz oder teilweise auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet werden, wenn Art und Umfang der Tätigkeit dies rechtfertigen.

2.3.3 Zeiten des gesetzlichen Erziehungsurlaubs sowie daran anschließende Zeiten unbezahlter Arbeitsbefreiung nach Ziffer 9.4.1 gelten als Betriebszugehörigkeit.

Sonstige Zeiten unbezahlter Arbeitsbefreiung werden nicht auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet, die bis dahin erworbenen Rechte bleiben jedoch unberührt.

2.4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Zeitpunkt, der gesetzlich als Zeitpunkt für einen Bezug von Regelaltersrente als Vollrente ohne Abschläge bestimmt ist. Dies gilt auch für Arbeitnehmerinnen, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind.[1]

2.5 Kündigung und Kündigungsschutz

2.5.1 Kündigungsfristen

Für die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten beiderseits folgende Fristen:

a) während der Probezeit:

- vor Ablauf des sechsten Monats der Betriebszugehörigkeit
  ein Monat zum Monatsende,

- nach Ablauf des sechsten Monats der Betriebszugehörigkeit
  zwei Monate zum Monatsende,

b) nach Ablauf der Probezeit oder wenn eine Probezeit nicht vereinbart wurde:

- während der ersten zwei Jahre der Betriebszugehörigkeit
  sechs Wochen zum Quartalsschluss,

- vom dritten bis fünften Jahr der Betriebszugehörigkeit
  drei Monate zum Quartalsschluss,

- vom sechsten bis zehnten Jahr der Betriebszugehörigkeit
  für den MDR sechs Monate zum Halbjahresschluss,
  für die Arbeitnehmerin drei Monate zum Quartalsschluss,

- nach dem zehnten Jahr der Betriebszugehörigkeit
  für den MDR zwölf Monate zum Jahresschluss,
  für die Arbeitnehmerin drei Monate zum Quartalsschluss,

- für Bühnenschaffende
  mindestens sieben Monate zum 31. August eines jeden Jahres.

2.5.2 Schriftform

Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Bei einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist der Arbeitnehmerin auf Verlangen der Kündigungsgrund schriftlich ohne Verzug bekannt zu geben.

2.5.3 Freizeit zur Stellensuche

Nach der Kündigung erhält die Arbeitnehmerin auf Verlangen bezahlte Freizeit im erforderlichen Umfang, um sich eine neue Stelle suchen zu können.

[1] **Ziff. 2.4 geändert durch den am 01.01.2012 in Kraft getretenen ÄTV (Änderungstarifvertrag) zum MTV.**

2.5.4 Rationalisierungsschutz

Fällt der Arbeitsplatz einer Arbeitnehmerin, die das 45. Lebensjahr vollendet hat und deren Betriebszugehörigkeit mindestens fünf Jahre beträgt, aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen weg, so ist der MDR verpflichtet, der Arbeitnehmerin einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten. Ist dazu eine Umschulung, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme notwendig, so übernimmt der MDR die hierfür erforderlichen Kosten, soweit sie nicht von dritter Seite getragen werden, und stellt die Arbeitnehmerin im erforderlichen Umfang unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst frei.

Kann ein gleich- oder höherwertiger Arbeitsplatz nicht angeboten werden, so kann der MDR einen zumutbaren geringerwertigen Arbeitsplatz anbieten. Dieses Angebot muss, falls eine einvernehmliche Regelung nicht zustande kommt, im Wege einer Änderungskündigung erfolgen. Die Vergütung darf dabei höchstens um 15 Prozent gemindert werden; auch eine so geminderte Vergütung nimmt an allgemeinen Vergütungsanhebungen teil. Der Betrag, um den die Vergütung gemindert wird, wird als Besitzstandsausgleich gewährt; dieser verringert sich aber jeweils um den Betrag einer allgemeinen Vergütungsanhebung. Eine Minderung der Vergütung ist ausgeschlossen bei einer Arbeitnehmerin, die das 50. Lebensjahr vollendet hat und deren Betriebszugehörigkeit mindestens zehn Jahre beträgt.

Lehnt die Arbeitnehmerin den mit der Änderungskündigung angebotenen Arbeitsplatz ab, so kann dies gemäß § 2 Kündigungsschutzgesetz zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen; eine Kündigung zur direkten Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist aber ausgeschlossen.

2.5.5 Kündigungsschutz bei Leistungsminderung

Die Bestimmungen der Ziffer 2.5.4 gelten auch, wenn eine Arbeitnehmerin, die das 40. Lebensjahr vollendet hat und deren Betriebszugehörigkeit mindestens zehn Jahre beträgt, infolge einer wesentlichen Leistungsminderung oder wegen geänderter Leistungsanforderungen am bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr - auch nicht nach geeigneten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen - beschäftigt werden kann.

Beruht die Leistungsminderung auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, so hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen ihrer Leistungsfähigkeit entsprechenden anderen Arbeitsplatz; dabei sind Vorbildung und bisherige Tätigkeit zu berücksichtigen. Eine Minderung der Vergütung darf nicht eintreten.

2.5.6 Ausschluss der ordentlichen Kündigung; Außerordentliche Kündigung

Im Übrigen ist nach einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren eine ordentliche Kündigung durch den MDR unzulässig. Das Recht beider Parteien zur Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) bleibt jedoch unberührt.

2.6 Zeugnis und Personalakten

Der Arbeitnehmerin ist bei Kündigung oder einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsvertrages auf Antrag unverzüglich ein Zeugnis auszuhändigen. Sie kann verlangen, dass sich das Zeugnis auch auf ihre Leistungen und Führung im Dienst erstreckt.

Die Arbeitnehmerin kann auf schriftlichen Antrag ein Zwischenzeugnis beanspruchen.

Die Arbeitnehmerin hat während der Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie bis zur Dauer von fünf Jahren danach das Recht, nach Voranmeldung jederzeit ihre Personalakte in allen Teilen einzusehen. In begründeten Fällen kann sie das Recht auf Einsichtnahme auch durch eine schriftlich Bevollmächtigte ausüben. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften oder Ab-

lichtungen in Gegenwart einer Mitarbeiterin der Personalabteilung aus der Personalakte zu fertigen, ggf. gegen Kostenbeteiligung.

Ermahnungen, Missbilligungen und ähnliche nachteilige Eintragungen in die Personalakte müssen der Arbeitnehmerin vorher zur Kenntnis gebracht werden. Eine etwaige Stellungnahme der Arbeitnehmerin hierzu ist in die Personalakte aufzunehmen. Derartige Eintragungen sind nach drei Jahren aus der Personalakte zu entfernen.

I Protokollnotiz zu Ziffer 2.5.4 und 2.5.5
Wurde eine Arbeitnehmerin bis spätestens 31.12.1992 beim MDR eingestellt und hat sie zu diesem Zeitpunkt das 40. Lebensjahr vollendet, so werden je zwei Jahre der Beschäftigung in öffentlichen Rundfunkeinrichtungen bzw. bei dem Rundfunk zuzuordnenden Bereichen der Deutschen Post in den neuen Ländern bzw. der DDR wie ein Jahr der Betriebszugehörigkeit gerechnet, sofern die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt einer beabsichtigten Kündigung das 45. Lebensjahr vollendet hat.

II Protokollnotiz zu Ziffer 2.5.6
Wurde eine Arbeitnehmerin bis spätestens 31.12.1992 beim MDR eingestellt und hat sie zu diesem Zeitpunkt das 40. Lebensjahr vollendet, so werden für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit beim MDR je zwei Jahre der Beschäftigung in öffentlichen Rundfunkeinrichtungen bzw. bei dem Rundfunk zuzuordnenden Bereichen der Deutschen Post in den neuen Ländern bzw. der DDR wie ein weiteres Jahr der Betriebszugehörigkeit gerechnet, sofern die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt einer beabsichtigten Kündigung das 45. Lebensjahr vollendet hat.

3. Besondere Vertragsformen

3.1 Befristete Arbeitsverhältnisse

3.1.1 Zulässigkeit und Höchstdauer von Befristungen

Befristete Arbeitsverhältnisse sind bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren[2] zulässig, wenn die Eigenart der Tätigkeit, die Besonderheit oder der vorübergehende Bestand des Arbeitsplatzes oder sonstige sachliche Gründe dies erfordern oder wenn es dem ausdrücklich dargelegten Wunsch der Arbeitnehmerin entspricht.

Soweit eine über sechs Monate hinausgehende Probezeit vereinbart werden kann, ist auch ein befristetes Probearbeitsverhältnis zulässig.

Die Befristung ist nur wirksam, wenn der Grund dafür im Arbeitsvertrag benannt ist.

Befristungen ohne sachlichen Grund sind bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig, wenn die Befristung im Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung beim MDR oder ein erfolgreich absolviertes Volontariat beim MDR erfolgt. Sofern zwischen dem Abschluss der Berufsausbildung oder des Volontariats und der befristeten Anstellung beim MDR höchstens drei Monate liegen, ist dies für die Zulässigkeit der Befristung unschädlich.[3]

3.1.2 Probezeit und Kündigung

In befristeten Arbeitsverträgen, die für einen Zeitraum von neun Monaten und länger abgeschlossen werden, kann eine Probezeit vereinbart werden. Die Probezeit kann bis zu einem Drittel der vorgesehenen Vertragsdauer, höchstens jedoch sechs Monate betragen.

---

[2] **Geändert durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**
[3] **Absatz 4 eingefügt durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**

Bei der Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses kann eine Probezeit nicht vereinbart werden.

In einem befristeten Arbeitsverhältnis kann eine Mindestdauer von höchstens zwei Jahren vereinbart werden, während der - nach Ablauf der Probezeit - die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist. Ist eine Mindestzeit nicht vereinbart oder abgelaufen, gelten für die Kündigung die Fristen nach Ziffer 2.5.1.

3.1.3 Mitteilungsfristen bei Fristende

Der Arbeitnehmerin mit einem befristeten Arbeitsverhältnis ist vor Ablauf des Vertrages schriftlich mitzuteilen, ob die Absicht besteht, das Arbeitsverhältnis befristet fortzusetzen, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überzuleiten oder ob der Vertrag nach Fristablauf nicht erneuert werden soll.

Hierfür gelten nachstehende Fristen:

- bei einer Vertragsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr
  vier Wochen vor Vertragsende,

- bei einer Vertragsdauer von mehr als einem Jahr
  acht Wochen vor Vertragsende,

- bei Arbeitnehmerinnen, die Bühnenschaffende sind und dies schriftlich erklärt haben, mindestens sieben Monate vor dem 31. August, sofern der Vertrag auf mindestens zwölf Monate abgeschlossen ist.

Die Dauer mehrerer aneinander anschließender befristeter Verträge ist für die Fristberechnung zusammenzuziehen.
Die sich hieraus ergebende Mitteilungsfrist ist jedoch nicht länger als die letzte vereinbarte Befristung.

3.1.4 Mitteilungsfristen bei datumsmäßig nicht bestimmten Befristungen

Ist die Befristung datumsmäßig nicht bestimmt, beträgt die Mitteilungsfrist

- bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu sechs Monaten
  zwei Wochen,

- bei einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr
  vier Wochen,

- bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als einem Jahr
  acht Wochen

jeweils zum Monatsende.

3.1.5 Abfindung bei Verletzung der Mitteilungspflicht

Beabsichtigt der MDR, das Arbeitsverhältnis zu beenden, und kommt er seiner Mitteilungspflicht in diesem Fall nicht oder nicht rechtzeitig nach, so endet das Arbeitsverhältnis trotzdem mit Fristablauf; die Arbeitnehmerin erhält dann aber eine Abfindung, die ihrer Vergütung für die Zeit der Fristversäumnis entspricht.

3.1.6 Abfindung bei Beendigung

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer zusammenhängenden Beschäftigungsdauer von mehr als 12 Monaten erhält die Arbeitnehmerin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung von 3/65 (in Worten: drei Fünfundsechzigstel) der während der Vertragsdauer bezogenen Grundvergütung[4].

Dies gilt nicht, wenn

a) im Hinblick auf die Befristung des Arbeitsverhältnisses eine übertarifliche Vergütung in entsprechender Höhe gezahlt worden ist oder

b) die Arbeitnehmerin unmittelbar nach dem Ausscheiden ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei einer Rundfunkanstalt begründet und die Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses nach Maßgabe der Versorgungsregelung der Anstalt angerechnet wird.

III *Protokollnotiz zu Ziffer 3.1.6*[5]
Soweit das befristete Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.01.2005 bestanden hat, wird für den betreffenden Zeitraum eine Abfindung in Höhe von 5 % der bis zum 31.12.2004 bezogenen Grundvergütung gezahlt.

3.1.7 13. Monatsgehalt

Gestrichen[6]

3.2 Teilzeit

3.2.1 Begriff[7]

Teilzeitarbeit ist jede Arbeit mit einer vereinbarten geringeren als der tatsächlichen Wochenarbeitszeit gemäß Absatz 1, Satz 1 der Protokollnotiz zu Ziffer 4.2.

3.2.2 Arbeitsumfang[8]

Bei Teilzeitarbeit ist der Umfang der tatsächlichen Wochenarbeitszeit im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, er soll 50 % der tatsächlichen Wochenarbeitszeit gemäß Absatz 1, Satz 1 der Protokollnotiz zu Ziffer 4.2 nicht unterschreiten. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf Wochen (z.B. wechselnde Drei- und Zwei-Tage-Woche oder Wechsel von Arbeitswochen und arbeitsfreien Wochen) ist möglich. Die Arbeitszeit an einem Tag soll vier Stunden nicht unterschreiten.

Eine über den vereinbarten Umfang der Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung kann von der Teilzeitbeschäftigten nicht verlangt werden.

3.2.3 Arbeitsplatzteilung

Die Aufteilung eines Vollzeitarbeitsplatzes auf zwei Teilzeitbeschäftigte ist zulässig. Eine Verpflichtung zur wechselseitigen Vertretung im Krankheits- oder sonstigen Verhinderungsfall besteht nicht.

---

[4] **Absatz geändert mit Wirkung vom 01.01.2005 gemäß dem am 01.06.2003 in Kraft getretenen Vergütungstarifvertrag (VGT).**
[5] **Protokollnotiz eingefügt mit Wirkung vom 01.01.2005 gemäß dem am 01.06.2003 in Kraft getretenen VGT.**
[6] **Gestrichen mit Wirkung vom 01.01.2005 gemäß dem am 01.06.2003 in Kraft getretenen VGT.**
[7] **Ziffer geändert durch den am 01.01.2005 in Kraft getretenen ÄTV.**
[8] **Ziffer geändert durch den am 01.01.2005 in Kraft getretenen ÄTV.**

3.2.4 Arbeitszeit

Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte sind im Rahmen der für die Arbeitnehmerinnen im entsprechenden Bereich geltenden Arbeitszeitregelungen zu vereinbaren. Soweit möglich, ist insoweit auch Teilzeitbeschäftigten eine Arbeit in gleitender Arbeitszeit zu ermöglichen.

3.2.5 Schutzbestimmungen

Teilzeitarbeit ist insoweit zulässig, als sie einem Bedürfnis der Arbeitnehmerinnen entspricht. Die Ausschreibung einer Teilzeitstelle ist mit dem Personalrat zu beraten.
Für Teilzeitbeschäftigte gelten dieselben Arbeitsbedingungen wie für Vollzeitbeschäftigte; eine zeitanteilige Gewährung von Leistungen ist nur im Verhältnis der vereinbarten Teilzeitarbeit zur Vollarbeitszeit zulässig.

Teilzeitbeschäftigte dürfen vom beruflichen Aufstieg nicht ausgeschlossen werden. Sie haben unter gleichen Voraussetzungen und in gleichem Umfange Zugang zu betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen wie Vollzeitbeschäftigte.

3.2.6 Umwandlung von Vollzeitarbeitsverhältnissen in Teilzeitarbeitsverhältnisse

Beantragt eine vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin, dass ihre Arbeitszeit befristet oder auf unbestimmte Zeit herabgesetzt wird, so entspricht der MDR binnen angemessener Frist einem solchen Verlangen, soweit dies ohne wesentliche Beeinträchtigung betrieblicher Belange möglich ist. Dem Verlangen soll vorrangig entsprochen werden, wenn persönliche Gründe wie Kindererziehung oder Pflege erkrankter Familienangehöriger eine Herabsetzung der Arbeitszeit erfordern. Nötigenfalls ist hierzu auch die Möglichkeit einer innerbetrieblichen Umsetzung zu prüfen.

3.2.7 Umwandlung von Teilzeitarbeitsverhältnissen in Vollzeitarbeitsverhältnisse

Beantragt eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin die Umwandlung ihres Arbeitsverhältnisses in ein Vollzeitarbeitsverhältnis, so entspricht der MDR binnen angemessener Frist einem solchen Verlangen, soweit dies ohne wesentliche Beeinträchtigung betrieblicher Belange möglich ist. Dem Verlangen soll vorrangig entsprochen werden, wenn die Arbeitnehmerin mindestens seit drei Jahren teilzeitbeschäftigt ist und zuvor in einem Vollzeitarbeitsverhältnis beim MDR stand. Nötigenfalls ist hierzu auch eine Umsetzung auf einen zumutbaren anderen Arbeitsplatz möglich.

3.2.8 Vorrang bei Bewerbungen

Bewirbt sich eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis beim MDR seit mindestens fünf Jahren besteht, auf einen Vollzeitarbeitsplatz, so ist sie bei gleicher Eignung vorrangig vor anderen Bewerberinnen zu berücksichtigen; wird die Bewerbung nicht berücksichtigt, obwohl nach Auffassung des Personalrates die Anforderungen der Stellenausschreibung erfüllt sind, so ist die Nichtberücksichtigung dem Personalrat gegenüber eingehend schriftlich zu begründen.

Der Vorrang gilt nicht gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen des MDR, denen aus gesundheitlichen Gründen oder zur Vermeidung von Nachtarbeit bzw. Arbeit in der Nachtkernzeit gemäß Ziffer 5.4.5 oder wegen Wegfalls ihres bisherigen Arbeitsplatzes ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen werden soll.

4. Arbeitszeit

4.1 Grundsatz

Bei der Planung von Arbeitszeiten (Festlegung der Lage der individuellen Tagesarbeitszeit, der Diensttage und freien Tage im Schichtdienst und unregelmäßigen Dienst, des Urlaubs, Anordnung von Mehrarbeit) sollen die im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse jeweils gegebenen Möglichkeiten genutzt werden, individuelle Bedürfnisse und Wünsche der einzelnen Arbeitnehmerin zu berücksichtigen. Dabei sollen insbesondere die Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen mit Familienbetreuungspflichten, Erfordernisse der Abstimmung mit einem zeitlich gebundenen ständigen Lebenspartner und Erfordernisse auf Grund von Weiterbildungsmaßnahmen im Beruf berücksichtigt werden.

4.2 Dauer der Arbeitszeit[9]

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden.
Die tatsächliche Wochenarbeitszeit verringert sich für jeden auf einen Arbeitstag fallenden gesetzlichen Feiertag um die auf diesen Tag entfallenden Arbeitsstunden.

IV Protokollnotiz zu Ziffer 4.2[10]
Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass die Arbeitnehmerinnen ausschließlich der Pausen tatsächlich eine wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden (tatsächliche Wochenarbeitszeit) zu erbringen haben. Die verbindliche Festlegung, an welchem Wochentag die Arbeitszeitverkürzung um eine Stunde ab 01.01.2005 umgesetzt wird, erfolgt pro Bereich entsprechend den jeweiligen Arbeitserfordernissen. Die Regelungen zur flexiblen Dienstplangestaltung für den Schichtdienst und den unregelmäßigen Dienst sowie die jeweils gültige Rahmendienstvereinbarung zur Einführung von Gleitzeit gemäß Ziffer 4.4 Manteltarifvertrag bleiben davon unberührt.

Die Arbeitszeitverkürzung um eine weitere halbe Stunde auf 38,5 Stunden wird in der Weise durchgeführt, dass den Arbeitnehmerinnen drei zusätzliche dienstfreie Tage pro Kalenderjahr gewährt werden. Davon können die Arbeitnehmerinnen zwei dienstfreie Tage nach den Grundsätzen des Urlaubsrechts beanspruchen. Der dritte dienstfreie Tag wird durch eine Dienstbefreiung am 24.12. und am 31.12. eines Jahres jeweils ab 12.00 Uhr gewährt. Soweit der 24.12. und 31.12. eines Jahres auf einen Samstag oder einen Sonntag fallen, wird die Freistellung für den davor liegenden Freitag ab 12.00 Uhr gewährt.

4.3 Gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit[11]

Die tatsächliche Wochenarbeitszeit ist auf die Tage Montag bis Freitag zu verteilen, soweit nicht nach Ziffer 4.5 die Voraussetzungen für Schicht- oder unregelmäßige Arbeit vorliegen.
Beginn und Ende sowie die Verteilung der Arbeitszeit sind - unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Personalrats – festzulegen. Ist nichts anderes vereinbart, gilt eine gleichmäßige Verteilung der tatsächlichen Wochenarbeitszeit auf die fünf Arbeitstage. Im Übrigen wird auf Absatz 1 der Protokollnotiz zu Ziffer 4.2 verwiesen.

4.4 Gleitzeit

4.4.1 Einführung

In Arbeitsbereichen, in denen dies arbeitsorganisatorisch möglich ist, können Gleitzeitregelungen eingeführt werden, soweit Arbeitnehmerinnen der Arbeitsbereiche dies wünschen.

---

[9] **Ziffer geändert durch den am 01.01.2005 in Kraft getretenen ÄTV.**
[10] **Protokollnotiz geändert durch den am 01.01.2005 in Kraft getretenen ÄTV.**
[11] **Ziffer geändert durch den am 01.01.2005 in Kraft getretenen ÄTV.**

4.4.2 Gleitzeitregelung und Mitbestimmung des Personalrats

Einführung und Ausgestaltung der Gleitzeit sind mit dem Personalrat zu vereinbaren.

In der Gleitzeitregelung sind insbesondere die Kernarbeitszeit, die Gleitzeitspanne, der Gleitzeitsaldo und die Normalarbeitszeit zu regeln; weiter sind Regelungen über die Möglichkeit des Zeitausgleiches zu treffen.

4.4.3 Kernarbeitszeit und Gleitzeitspanne

Beginn und Ende der Kernarbeitszeit legen den spätesten Arbeitsbeginn und das frühestmögliche Arbeitsende fest. Die Gleitzeitspanne ist die Zeitspanne, innerhalb derer vor und nach der Kernarbeitszeit die Arbeit aufgenommen bzw. beendet werden kann. Diese Spanne soll zu Beginn und Ende der Arbeitszeit jeweils nicht weniger als eine Stunde betragen.

4.4.4 Normalarbeitszeit

Die Normalarbeitszeit ist die auf den einzelnen Arbeitstag entfallende Sollzeit; sie ist als Arbeitszeit bei Fehlzeiten und beim Ausgleich von Zeitguthaben zugrunde zu legen.

4.4.5 Gleitzeitsaldo

Der Gleitzeitsaldo ist die Summe der jeweiligen Über- bzw. Unterschreitungen der Normalarbeitszeit. Der maximale Gleitzeitsaldo ist festzulegen; er soll zu keinem Zeitpunkt mehr als 15 Stunden betragen.

4.4.6 Freiheit der Arbeitszeitgestaltung

Innerhalb der Gleitzeitspanne und der durch den Gleitzeitsaldo gesetzten Grenzen bestimmen die Arbeitnehmerinnen Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit sowie den Freizeitausgleich selbst; Anordnungen und dienstliche Festlegungen, die unmittelbar die Möglichkeit der Zeitgestaltung einschränken, sind auf zwingende Gründe begrenzt.

4.4.7 Freie Tage

In der Gleitzeitvereinbarung kann geregelt werden, ob und in welchem Umfange im Rahmen des Gleitzeitsaldos auch freie Tage genommen werden können.

4.5 Schichtdienst und unregelmäßiger Dienst

4.5.1 Zulässigkeit von Schichtdienst und unregelmäßigem Dienst

Zur Durchführung laufender Hörfunk- und Fernsehprogramme sowie zur Durchführung von tages- und zeitgebundenen Produktionen, einschließlich der dazu notwendigen allgemeinen Dienste, kann nach Maßgabe der folgenden Regelungen Schichtdienst und unregelmäßiger Dienst angeordnet werden. Die Einbeziehung von Samstagen und Sonntagen ist nur insoweit zulässig, als dies notwendig ist.

a) Regelmäßig wiederkehrender und längerfristig planbarer Dienst ist als Schichtdienst in Schichtplänen[12] zu regeln. Diese sind spätestens sieben Tage im Voraus bekannt zu geben und für einen Zeitraum von mindestens vier Wochen aufzustellen. Sie enthalten die Arbeitstage sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit.

[12] **Wort geändert durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**

b) Unregelmäßiger Dienst ist in Rahmendienstplänen zu regeln, in denen zumindest die freien Tage und die Arbeitstage festzulegen sind. Die Rahmendienstpläne sind spätestens sieben Tage im Voraus bekannt zu geben und für einen Zeitraum von mindestens vier Wochen aufzustellen; spätestens am Freitag einer jeden Woche ist für die kommende Kalenderwoche der Einsatzzeitpunkt nach Dauer innerhalb eines Zwölf-Stunden-Zeitraumes festzulegen; spätestens zwanzig Stunden vorher ist der Arbeitsbeginn zu konkretisieren.

Für Fehlzeiten und beim Ausgleich von Zeitguthaben (z. B. für Mehrarbeit) ist die dienstplanmäßige Arbeitszeit zugrunde zu legen, wenn eine Dienstplaneinteilung bereits erfolgt ist; im Übrigen ist je Arbeitstag ein Fünftel der tatsächlichen Wochenarbeitszeit anzurechnen; als Arbeitstage gelten Montag bis Freitag (ausschließlich Feiertage und festgelegte freie Tage), wenn nicht bereits im Rahmen von Rahmendienstplänen oder regelmäßiger Arbeitszeiteinteilung eine andere Einteilung von Arbeitstagen erfolgt ist.[13]

4.5.2 Arbeitszeitverteilung im Schichtdienst und im unregelmäßigen Dienst

Bei der Erstellung der Schichtpläne und der Rahmendienstpläne sind die tatsächliche Wochenarbeitszeit und die Fünf-Tage-Woche innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Kalendermonaten („großer Ausgleichszeitraum“) einzuhalten. Der Ausgleichszeitraum beginnt jeweils am 01.02. sowie am 01.08. eines Jahres. Der MDR ist berechtigt, innerhalb eines solchen Ausgleichszeitraums die Arbeitszeit so festzulegen, dass Mehrarbeit nach Möglichkeit nicht entsteht. Freizeit kann innerhalb des großen Ausgleichszeitraums auch im Vorgriff auf zu erwartenden Arbeitsanfall gewährt werden. Nicht abgenommene Sollzeiten verfallen. Unbeschadet dessen sind pro Kalendermonat zwei freie Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu gewähren; abweichend davon können pro Jahr maximal sechs freie Wochenenden als zwei zusammenhängende freie Tage in der Zeit von Freitag bis Montag gewährt werden.[14]

Eine Arbeitnehmerin kann an höchstens sieben aufeinander folgenden Tagen und zwei aufeinander folgenden Sonntagen eingeteilt werden. Abweichend davon hat eine ständige Mitarbeiterin im Bereich der Sportberichterstattung der einer anderen regelmäßigen Samstags- oder Sonntagssendung Anspruch auf mindestens vier freie Wochenenden pro Quartal.

Die dienstplanmäßige Arbeitszeit darf an einem Arbeitstag neun, im Ausnahmefall zehn Stunden nicht überschreiten; innerhalb einer Produktion und im Fahrdienst ist eine über zehn Stunden hinausgehende Arbeitszeit möglich, soweit in die Arbeitszeit in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Die Mindestarbeitszeit an einem Arbeitstag beträgt für Vollzeitbeschäftigte fünf, im Ausnahmefall vier Stunden.

Geteilter Dienst darf nur ausnahmsweise angeordnet werden; eine über die für den betreffenden Bereich allgemein geltende Pausenzeit (längstens jedoch über 60 Minuten) hinausgehende Unterbrechung ist bis zu maximal 2,5 Stunden auf die Arbeitszeit anzurechnen.

4.5.3 Freie Tage

Freie Tage sind im Schichtplan oder Rahmendienstplan festzulegen und entsprechend dieser Festlegung zu gewähren. Ein freier Tag ist gegeben, wenn eine dienstfreie Zeit von 35 Stunden gewährt ist und einen vollen Kalendertag umfasst. Abweichend hiervon ist ein freier Tag in begründeten Ausnahmefällen auch dann gegeben, wenn ein Dienst im Zusammenhang mit einer Produktion spätestens um 01.00 Uhr endet und sich daran eine dienstfreie Zeit von 35 Stunden anschließt. Diese Ausnahmeregelung gilt nicht für die Diensteinteilung im Schichtdienst gemäß Ziffer 4.5.1 a).[15]

---

[13] **Absatz geändert durch den am 01.01.2005 in Kraft getretenen ÄTV.**

[14] **Absatz geändert durch den am 01.01.2005 in Kraft getretenen ÄTV.**

[15] **Sätze 3 und 4 eingefügt durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**

Werden zusammenhängend mehrere dienstfreie Tage gegeben, so ist der zweite und jeder weitere Tag als dienstfreier Tag zu werten, wenn die dienstfreie Zeit hierfür mindestens 24 Stunden betragen.

In der Regel sollen je zwei Tage zusammenhängend gewährt werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, durch ausreichende Personalreserve oder andere Maßnahmen dafür zu sorgen, dass freie Tage genommen werden können.

V Protokollnotiz zu Ziffer 4.5.3[16]
Der MDR wird dem zuständigen Personalrat jeweils zu Beginn eines Kalendervierteljahres eine Liste derjenigen Produktionen vorlegen, für die die Ausnahmeregelung gelten soll.

4.5.4 Sonderregelungen bei mehrtägigen Auswärtsproduktionen

Bei Auswärtsproduktionen, die zusammenhängend über mehr als zwei Tage durchgeführt werden, gelten folgende Sonderregelungen:

Der Dienstplan bzw. Rahmendienstplan kann, abweichend von den oben aufgestellten Grundsätzen, Einsatztage und freie Tage verbindlich festlegen. Die Arbeitszeiten an den Einsatztagen richten sich nach den Erfordernissen der Produktion, betragen jedoch täglich höchstens zehn Stunden; die Arbeitszeit kann über zehn Stunden hinausgehen, soweit in die Arbeitszeit in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Für den Einsatz am auswärtigen Arbeitsort und die Reisezeit im Zusammenhang damit wird mindestens der auf diesen Zeitraum entfallende Anteil der tatsächlichen Wochenarbeitszeit gemäß Absatz 1, Satz 1 der Protokollnotiz zu Ziffer 4.2 angerechnet.[17]

Abweichend davon werden für dienstfreie Tage am auswärtigen Produktionsort drei Stunden abrechnungsmäßig (also ohne Zuschläge) als Arbeitszeit angerechnet, auch wenn eine Beschäftigung nicht erfolgt ist (diese Tage verlieren dadurch nicht ihren Charakter als dienstfreier Tag).

Bei einem Einsatz, der eine ununterbrochene Abwesenheit von mindestens zehn Tagen erfordert, ist nach der Rückkehr für jeweils sieben Kalendertage Abwesenheit ein zusätzlicher freier Tag zu gewähren.

Während des auswärtigen Einsatzes angefallene Mehrarbeit, die noch nicht am Einsatzort ausgeglichen wurde, ist in Freizeit, nach Möglichkeit unmittelbar im Anschluss an den Einsatz, auszugleichen. Bei der Produktionsplanung sind solche Ausgleichszeiträume entsprechend der erfahrungsgemäß anfallenden Mehrarbeit zu berücksichtigen.

Eine Arbeitnehmerin kann an höchstens neunzehn aufeinander folgenden Tagen eingeteilt werden. Eine Einteilung zum Dienst an mehr als sieben aufeinander folgenden Tagen ist auf den Ausnahmefall zu beschränken und darf ausschließlich bei einer zusammenhängenden Produktion im nicht stationären Betrieb erfolgen. Sie setzt jeweils das Einverständnis der Arbeitnehmerin voraus.

Erfolgt eine Einteilung an acht bis zwölf aufeinander folgenden Tagen, so ist der zuständige Personalrat vorab hierüber zu informieren. Eine Einteilung an mehr als zwölf aufeinander folgenden Tagen bedarf der vorherigen Zustimmung des zuständigen Personalrats.

Freie Tage, welche sich im Zusammenhang mit einer Produktion ergeben, sollen direkt im Anschluss an diese Produktion genommen werden. Ein Teil dieser freien Tage kann aber auch bereits unmit-

---

[16] **Protokollnotiz eingefügt durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**
[17] **Absatz 3 geändert durch den am 01.01.2005 in Kraft getretenen ÄTV.**

telbar vor dieser Produktion als Ausgleich für die zu erwartende Mehrarbeit gewährt werden. Ab einer Produktionsdauer von dreizehn Tagen müssen die freien Tage im unmittelbaren Vorfeld und/oder direkt nach dieser Produktion gewährt werden.[18]

4.6 Rufbereitschaft

4.6.1 Anordnung der Rufbereitschaft

Außerhalb der Regelarbeitszeit eines Arbeitsbereiches kann unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Personalrats Rufbereitschaft angeordnet werden, wenn ein gelegentlicher, nicht planbarer Arbeitsanfall möglich ist und die Aufrechterhaltung des Betriebes oder die Gewährleistung der aktuellen Berichterstattung gegebenenfalls seine Bewältigung unaufschiebbar erfordert. Die Einteilung zur Rufbereitschaft erfolgt im Rahmen der Dienstplaneinteilung bzw. mit den entsprechenden Fristen nach Ziffer 4.5.1.

4.6.2 Höchstmaß der Rufbereitschaft

Rufbereitschaft kann für eine Arbeitnehmerin höchstens dreimal im Kalendermonat für einen Zeitraum von insgesamt höchstens zehn Kalendertagen, darunter höchstens ein Wochenende (Ende der Normalarbeitszeit Freitag bis Beginn der Normalarbeitszeit Montag) angeordnet werden.
Eine zusammenhängende Rufbereitschaft am Wochenende und Wochentagen kann nur mit Einverständnis der Arbeitnehmerin angeordnet werden.

VI Protokollnotiz zu Ziffer 4.6.2
Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass das Höchstmaß der Rufbereitschaft sobald als möglich auf sieben Kalendertage herabzusetzen ist; die Festlegung auf zehn Kalendertage erfolgt nur vorübergehend mit Rücksicht auf die gegenwärtig noch zersplitterte Struktur der Produktions- und Sendestandorte.

4.6.3 Aufenthaltsort bei Rufbereitschaft

Tage, an denen die Arbeitnehmerin, die im Schicht- oder unregelmäßigen Dienst eingesetzt ist, Rufbereitschaft hat, sind keine freien Tage. Während der Rufbereitschaft ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, sich an ihrem nächstgelegenen Wohnsitz aufzuhalten oder ihren Aufenthaltsort so zu wählen, dass sie bei normalen Verkehrsbedingungen spätestens nach einer Stunde Anfahrtszeit zum Einsatz kommen kann.

Der MDR stattet die Arbeitnehmerin mit einem Signalempfänger aus, über den sie zum Einsatz gerufen werden kann. Im Einsatzfall ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, sich unverzüglich mit ihrer Einsatzstelle in Verbindung zu setzen.

4.6.4 Vergütung des Einsatzes

Die Zeit eines Einsatzes wird als Arbeitszeit vergütet, gegebenenfalls mit Zeitzuschlägen. Darüber hinaus erfolgt für jeden Einsatz eine Zeitgutschrift von einer Stunde auf das Zeitkonto nach Ziffer 4.8.
Die Wegezeit zum Einsatzort gilt als Arbeitszeit.

4.6.5 Einsatz zur Nachtzeit

Wird der Einsatz zur Nachtzeit beendet, schließt sich für die Arbeitnehmerin eine elfstündige Ruhezeit an. Verbleibt danach innerhalb der für diesen Tag eingeteilten normalen Arbeitszeit noch eine Arbeitszeit von wenigstens zwei Stunden, so hat die Arbeitnehmerin nur diese Arbeitszeit zu leisten (nicht zu leistende Arbeitszeit wird als Arbeitszeit angerechnet und muss nicht nachgeholt werden).

---

[18] **Absätze 7 – 9 eingefügt durch den am 01.01.2012 in Kraft getretenen ÄTV.**

An den Einsatz zur Nachtzeit kann sich die für diesen Tag der Dauer nach vorgesehene restliche Arbeitszeit unmittelbar anschließen, wenn dies arbeitsmäßig sinnvoll ist und die Mitarbeiterin nicht widerspricht.

Endet ein Einsatz nach der Nachtzeit, so verbleibt die Arbeitnehmerin im Dienst, bis von Beginn ihres Einsatzes an die regelmäßige Arbeitszeit für diesen Tag geleistet ist.

4.6.6 Rufbereitschaftszulage

Die Rufbereitschaft wird mit einer Rufbereitschaftszulage vergütet, die sich nach der Dauer der Rufbereitschaft richtet. Die Rufbereitschaftszulage beträgt je Rufbereitschaftstag (24 Stunden)

- bei einer Rufbereitschaftsdauer von mehr als 12 Stunden 52,00 €,
- bei einer Rufbereitschaftsdauer von 6 bis 12 Stunden 42,00 €,
- bei einer Rufbereitschaftsdauer von weniger als sechs Stunden 31,00 €.[19]

4.7 Mehrarbeit

4.7.1 Begriffsbestimmung

Mehrarbeit ist die angeordnete oder nachträglich anerkannte Überschreitung der jeweils gemäß Absatz 1 der Protokollnotiz zu Ziffer 4.2 festgelegten oder der durch Dienstplan eingeteilten täglichen Arbeitszeit.

Bei unregelmäßigem Dienst, der nur nach Arbeitsbeginn und nicht nach Arbeitsende festgelegt war, ist Mehrarbeit die in der Kalenderwoche über die tatsächliche Wochenarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit. Sind im Rahmendienstplan für die Arbeitnehmerinnen mehr oder weniger als fünf Arbeitstage für die Woche eingeteilt, so erhöht oder verringert sich die Wochenstundenzahl entsprechend.

Bei Gleitzeit ist die Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit, die ausdrücklich oder durch zeitgebundene Arbeitzuweisung angeordnet wurde, Mehrarbeit; dasselbe gilt, wenn aufgrund einer solchen Anordnung die wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.[20]

Zur Abrechnung von Mehrarbeit gelten für Arbeitnehmerinnen im Schichtdienst gemäß Ziffer 4.5.1 a) sowie für Arbeitnehmerinnen im unregelmäßigen Dienst gemäß Ziffer 4.5.1 b) die besonderen Bestimmungen gemäß Ziffer 4.7.3.[21]

4.7.2 Anordnung von Mehrarbeit

Die Anordnung von Mehrarbeit ist auf dringende Fälle zu beschränken.

An freien Tagen kann Mehrarbeit nur angeordnet werden in unvorhersehbaren Fällen und bei Vorliegen besonderer Umstände mit Zustimmung des Personalrats. Solche Fälle sind so früh wie möglich bekannt zu geben, dabei ist Dienst an freien Tagen vorrangig für Arbeitnehmerinnen anzuordnen, die freiwillig zur Dienstleistung bereit sind.

Die Anordnung von Mehrarbeit an freien Tagen ist auf maximal zwei freie Tage im Quartal zu begrenzen.

---

[19] **Beträge geändert durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**

[20] **Absätze 1 bis 3 geändert durch den am 01.01.2005 in Kraft getretenen ÄTV.**

[21] **Absatz 4 eingefügt durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**

4.7.3 Abrechnung von Mehrarbeit, Freizeitausgleich

Geleistete Mehrarbeit ist kalendermonatlich abzurechnen; dabei ist die geleistete Mehrarbeit nach der Zahl der Stunden als Zeitguthaben auszuweisen.

Die Arbeitnehmerin kann innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt dieser Abrechnung verlangen, dass das Zeitguthaben in das Zeitkonto nach Ziffer 4.8 übertragen wird.

Wird eine solche Übertragung nicht verlangt, so ist bis zum Ablauf des folgenden Kalendermonats für die Mehrarbeit Freizeitausgleich zu gewähren; ist dieser Freizeitausgleich nicht möglich, so erhält die Arbeitnehmerin für bis zu 12 Stunden geleistete Mehrarbeit kalendermonatlich Mehrarbeitsvergütung, darüber hinausgehende Mehrarbeit wird in das Zeitkonto nach Ziffer 4.8 übertragen.

Für Arbeitnehmerinnen im Schichtdienst gemäß Ziffer 4.5.1 a) sowie für Arbeitnehmerinnen im unregelmäßigen Dienst gemäß Ziffer 4.5.1 b) entsteht der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung oder auf eine Zeitgutschrift erst, wenn die Ist- Arbeitszeit am Ende des großen Ausgleichszeitraums gemäß Ziffer 4.5.2 die Soll-Arbeitszeit überschreitet. Von dieser Überschreitung können bis zu 72 Stunden auf Wunsch der Arbeitnehmerin vergütet werden. Der verbleibende Teil wird als Zeitgutschrift in das Zeitkonto gemäß Ziffer 4.8 übertragen.

Die Soll-Arbeitszeit erfasst die in einem Ausgleichszeitraum arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit unter Beachtung von Absatz 1, Satz 1 der Protokollnotiz zu Ziffer 4.2.[22]

Die Ist-Arbeitszeit erfasst die in einem Ausgleichszeitraum tatsächlich erbrachte Arbeitszeit, soweit sie durch den MDR angeordnet oder nachträglich anerkannt wurde.[23]

4.7.4 Mehrarbeitszuschlag

Der Mehrarbeitszuschlag beträgt für jede Mehrarbeitsstunde 25 v. H. der Vergütung nach Ziffer 8.8; er wird kalendermonatlich abgerechnet und ausgezahlt.

Arbeitnehmerinnen im Schichtdienst gemäß Ziffer 4.5.1 a) und Arbeitnehmerinnen im unregelmäßigen Dienst gemäß Ziffer 4.5.1 b) können jeweils am Monatsende entscheiden, ob die fälligen Mehrarbeitszuschläge in Geld ausbezahlt oder ob der entsprechende Gegenwert auf das Zeitkonto gemäß Ziffer 4.8 übertragen werden soll.[24]

4.7.5 Keine pauschale Abgeltung von Mehrarbeit

Eine pauschale Abgeltung von Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschlägen ist unzulässig.

4.7.6 Personenkreis, der keinen Mehrarbeitszuschlag und keine Mehrarbeitsvergütung erhält

Arbeitnehmerinnen der Vergütungsgruppe VI und VII[25], die ihre Arbeitszeit im Wesentlichen selbst einteilen, sowie Arbeitnehmerinnen der Vergütungsgruppen I bis V erhalten keinen Mehrarbeitszuschlag und keine Mehrarbeitsvergütung. Die Festlegung des Personenkreises im Einzelnen erfolgt in einer Dienstvereinbarung.

---

22 **Absatz 5 geändert durch den am 01.01.2005 in Kraft getretenen ÄTV.**

23 **Absätze 4 bis 6 eingefügt durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**

24 **Absatz 2 eingefügt durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**

25 **Vergütungsgruppen geändert durch den am 01.10.1994 in Kraft getretenen ÄTV.**

4.8 Zeitkonto

Die Zeitgutschrift für Mehrarbeit, Nachtarbeit und Rufbereitschaft wird auf einem individuellen Zeitkonto geführt.
Das Zeitkonto ist monatlich abzurechnen; die im Monat hinzugekommene Zeitgutschrift ist nach Gutschrift für Nachtarbeit, Mehrarbeit und Rufbereitschaft getrennt auszuweisen und zu einer Summe zu addieren. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin im Monat gewährte Freizeit ist abzuziehen.
Die Arbeitnehmerin erhält auf Verlangen durch die zuständige Vorgesetzte im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Freizeit aus dem Zeitkonto in Stunden oder in ganzen Tagen.
Die Freizeitgewährung in ganzen Tagen erfolgt nach den Grundsätzen der Urlaubsgewährung.

Das innerhalb eines Jahres entstandene Freizeitguthaben ist bis zum Ende des Folgejahres zu nehmen und zu gewähren; die Übertragung um ein weiteres Kalenderjahr ist aber zulässig, wenn die Anmeldung von Freizeitausgleichsansprüchen oder Urlaubsansprüchen mehrerer Arbeitnehmerinnen eine Gewährung aus betrieblichen Gründen nicht erlaubt.

4.9 Zeitbonus[26]

Arbeitnehmerinnen im Schichtdienst gemäß Ziffer 4.5.1 a) und Arbeitnehmerinnen im unregelmäßigen Dienst gemäß Ziffer 4.5.1 b) erhalten einen Zeitbonus, wenn ihre Ist-Arbeitszeit am Ende eines Ausgleichszeitraums von einem Kalendermonat ("kleiner Ausgleichszeitraum") die Soll-Arbeitszeit überschreitet. Der Zeitbonus wird unmittelbar dem Zeitkonto gemäß Ziffer 4.8 gut geschrieben. Er beläuft sich auf 25 v. H. und wird pro Kalendermonat für jeweils bis zu 12 Stunden Überschreitung gewährt.

Für die Soll-Arbeitszeit und die Ist-Arbeitszeit gelten die Begriffsbestimmungen gemäß Ziffer 4.7.3.

5. Gesundheitsschutz und Nachtarbeit

5.1 Grundsatz

Der MDR verpflichtet sich zu einer menschengerechten Ausgestaltung der Arbeitsplätze und einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitsorganisation, um die körperliche Gesundheit sowie das geistige und soziale Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen zu erhalten und gesundheitliche Belastungen möglichst zu vermeiden.

Von Arbeitsbedingungen, Arbeitsstoffen, Arbeitsgeräten und Maschinen dürfen keine Gefahren für Leben und Gesundheit ausgehen.

Fehlbeanspruchungen, insbesondere Über- oder Unterforderungen, sind zu vermeiden.

5.2 Ärztliche Untersuchungen

Sind durch Tarifvertrag oder Dienstvereinbarung vor Aufnahme oder im Verlaufe bestimmter Tätigkeiten ärztliche Untersuchungen vorgeschrieben, so gilt grundsätzlich folgendes:

Die ärztliche Untersuchung findet durch die Betriebsärztin oder die beauftragte Fachärztin oder - auf Wunsch der Arbeitnehmerin - durch eine Amtsärztin statt.

Die Ärztin teilt das Untersuchungsergebnis und etwaige ärztliche Befunde der Arbeitnehmerin mit; dem MDR ist lediglich mitzuteilen, ob ärztlicherseits Einwände gegen die vorgesehene Tätigkeit bestehen, gegebenenfalls, ob bestimmte Auflagen erfüllt werden müssen.

---

[26] **Tarifziffer eingefügt durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**

Die Kosten für eine vorgeschriebene ärztliche Untersuchung sowie für ärztlich verordnete Sachmittel, soweit sie für eine Tätigkeit notwendig sind (z. B. Sehhilfen) und von den Sozialversicherungsträgern bzw. einer Krankenversicherung nicht übernommen werden, trägt der MDR.

Erhebt die Ärztin Einwände gegen eine vorgesehene Tätigkeit, so darf diese der Arbeitnehmerin nicht übertragen werden, erteilt die Ärztin Auflagen, sind diese zu beachten; im Übrigen gilt Ziffer 2.5.5.

5.3 Beteiligung der Arbeitnehmerinnen am Gesundheitsschutz

5.3.1 Beschwerde- und Vorschlagsrecht

Die Arbeitnehmerinnen können einzeln oder gemeinsam schriftliche Beschwerde einlegen und Vorschläge zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes einreichen, wenn nach ihrer Auffassung

- die Arbeit nicht menschengerecht gestaltet ist,
- arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bestehen,
- Arbeitsmittel, Arbeitsablauf oder Arbeitsorganisation zu Fehlbeanspruchungen führen können,
- Bestimmungen in Gesetzen, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen sowie in sonstigen Schutzregelungen, die dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen dienen, nicht beachtet werden.

5.3.2 Behandlung der Beschwerde bzw. des Vorschlages

Die Beschwerde bzw. der Vorschlag richtet sich an den Arbeitgeber.

Die Arbeitnehmerinnen können eine Beschwerde bzw. einen Vorschlag über den Personalrat beim Arbeitgeber einreichen.

Geht eine Beschwerde bzw. ein Vorschlag unmittelbar beim Arbeitgeber ein, so erhält der Personalrat unverzüglich eine Abschrift.
Der MDR prüft die Beschwerden und Vorschläge mit dem Ziel, Gefährdungen der Gesundheit abzustellen und Verbesserungen in der menschengerechten Ausgestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Innerhalb von sechs Wochen nach Eingang einer Beschwerde bzw. eines Vorschlages erhalten die betroffenen Arbeitnehmerinnen schriftlich Mitteilung, welche Maßnahmen der MDR ergreifen will, um einer Beschwerde abzuhelfen bzw. den Vorschlag aufzugreifen; ist ein Bescheid innerhalb von sechs Wochen nicht möglich, so erfolgt zumindest ein schriftlicher Zwischenbescheid.
Hält der Personalrat eine Beschwerde für begründet und die vorgesehenen Maßnahmen des MDR für unzureichend oder ist er der Meinung, dass begründete Vorschläge nicht oder nicht ausreichend aufgegriffen werden, so kann er auf Abhilfe dringen und geeignete Vorschläge unterbreiten.

5.3.3 Beteiligungsgespräche

Der Personalrat kann auf Wunsch von Arbeitnehmerinnen insbesondere verlangen, dass abteilungsweise oder in besonderen Arbeitsgruppen Beteiligungsgespräche zu einer Beschwerde oder einem Vorschlag stattfinden, die Fragen des Gesundheitsschutzes, der Arbeitsökologie, der Arbeits- und Technikgestaltung, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsorganisation, sowie des Arbeitspensums und der Personalbesetzung zum Gegenstand haben.

An den Beteiligungsgesprächen können die Arbeitnehmerinnen der betroffenen Abteilung oder Arbeitsgruppe, die unmittelbare Vorgesetzte und ein zuständiges bzw. beauftragtes Personalratsmit-

glied teilnehmen. Die Beteiligungsgespräche finden während der Arbeitszeit statt und haben den Zweck, Vorschläge zur Abhilfe von Beschwerden und Verbesserungen des Gesundheitsschutzes zu erarbeiten.

5.4 Nachtarbeit

5.4.1 Begriff der Nachtarbeit und Zeitgutschrift

Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeitspanne zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Für jeden Dienst, der nach 22.00 Uhr endet oder vor 6.00 Uhr beginnt (bzw. diesen Zeitraum umfasst), erhält die Arbeitnehmerin eine Zeitgutschrift von zwanzig Minuten, die auf dem Zeitkonto gemäß Ziffer 4.8 gut geschrieben wird.

5.4.2 Arbeit in der Nachtkernzeit - ärztliche Untersuchung

Zur Arbeit in der Zeit zwischen 23.00 Uhr und 5.00 Uhr (Nachtkernzeit) dürfen Arbeitnehmerinnen nur eingeteilt werden nach vorheriger ärztlicher Untersuchung.

Erstmals ein Jahr nach Aufnahme einer Arbeit in der Nachtkernzeit erfolgt eine Nachuntersuchung, nach Möglichkeit durch die Ärztin der Erstuntersuchung. Weitere Nachuntersuchungen finden auf Wunsch der Arbeitnehmerin alle zwei Jahre statt.

5.4.3 Begrenzung der Arbeit in der Nachtkernzeit

Eine Arbeitnehmerin darf in einer Woche höchstens an vier Tagen für Dienste eingeteilt werden, die nach 23.00 Uhr enden oder vor 5.00 Uhr beginnen.
Im Regelfall sind nach drei, höchstens vier solcher Dienste mindestens drei andere Dienste (einschließlich freier Tage) einzuteilen.

5.4.4 Zeitweise Freistellung von Nachtarbeit

Eine Arbeitnehmerin, die mindestens 20 Prozent ihrer Dienste in der Nachtkernzeit leistet, kann nach zweijähriger Nachtarbeit verlangen, dass sie für sechs Monate von der Nachtarbeit freigestellt wird; diese Freistellung muss innerhalb von zwölf auf die Geltendmachung des Anspruchs folgenden Monaten gewährt werden. Mit Zustimmung des Personalrats kann dieser Zeitraum auf bis zu vierundzwanzig Monate verlängert werden, wenn die Freistellung innerhalb von zwölf Monaten nicht möglich ist; dies gilt insbesondere, wenn mehrere Arbeitnehmerinnen im selben Arbeitsbereich zeitgleich diesen Anspruch geltend machen.

5.4.5 Befreiung von Nachtarbeit

Eine Arbeitnehmerin, die das 50. Lebensjahr vollendet hat, kann verlangen, dass sie auf Dauer von der Arbeit in der Nachtkernzeit befreit wird.

Kann dies nicht durch eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung am bisherigen Arbeitsplatz erfüllt werden, so verpflichtet sich der MDR zur Zuweisung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes innerhalb von sechs Monaten, wenn dies betrieblich nicht möglich ist, innerhalb von zwölf Monaten. Ist dazu eine Umschulung, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme notwendig, so übernimmt der MDR die erforderlichen Kosten und stellt die Arbeitnehmerin im erforderlichen Umfang unter Fortzahlung der Bezüge frei.

Dasselbe gilt, wenn durch ein betriebs- oder amtsärztliches Zeugnis nachgewiesen wird, dass eine Nachtarbeit oder Tätigkeit in der Nachtkernzeit gesundheitlich nicht zumutbar ist.

6. Einführung neuer Arbeitsgeräte und Arbeitsmethoden/Erhalt und Erweiterung der beruflichen Qualifikation

6.1 Einführung neuer Arbeitsgeräte und Arbeitsmethoden

6.1.1 Anforderungen an technische Anlagen und Datensichtgeräte

Technische Anlagen und Datensichtgeräte müssen den Anforderungen nach Ziffer 5.1 entsprechen. Sie sind so zu gestalten, dass die Möglichkeiten zur selbständigen Planung, Arbeitsausführung und individuellen Leistungsentfaltung nicht eingeschränkt, sondern erweitert werden. Einseitige Beanspruchungen sind zu vermeiden; an Datensichtgeräten soll die Möglichkeit zur Mischarbeit gegeben sein.

6.1.2 Einweisung

Vor der Einführung neuer Arbeitsgeräte und neuer Arbeitsmethoden sind die betroffenen Arbeitnehmerinnen rechtzeitig umfassend zu informieren und durch qualifizierte Ausbildung und Einweisung auf die neuen Aufgaben vorzubereiten. Dazu gehören insbesondere

- eine Aufklärung über den Arbeitszusammenhang und die organisatorischen Abläufe, in denen die jeweiligen Aufgaben zu erfüllen sind,
- grundlegende Erläuterungen über die Wirkungsweise des Geräts sowie den Zusammenhang mit anderen Geräten,
- gegebenenfalls die Einweisung in die Regeln des Datenschutzes und der zu seiner Durchführung erforderlichen Maßnahmen.

Die Zeiten für die Einweisung und Unterrichtung sind so zu bemessen, dass die Lernziele abhängig vom persönlichen Leistungsvermögen der Betroffenen erreicht werden. Die Einweisung und Unterrichtung findet während der Arbeitszeit statt.

6.1.3 Ärztliche Untersuchung bei Arbeit an Sichtgeräten

Beschäftigte, die an Sichtgeräten arbeiten, werden vor dem erstmaligen Einsatz, danach auf Wunsch jährlich, ärztlich und augenärztlich untersucht.

6.2 Erhalt und Erweiterung der beruflichen Qualifikation

6.2.1 Förderung der beruflichen Qualifikation

Der MDR unterstützt, gegebenenfalls durch Freizeitgewährung und Kostenbeteiligung, die Bemühungen seiner Arbeitnehmerinnen, sich beruflich zu bilden, und ermöglicht ihnen die Ergänzung und Erweiterung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten, soweit es für ihre Tätigkeit beim MDR förderlich sein kann.

Jede Arbeitnehmerin kann eine Förderung von Fortbildungsmaßnahmen durch Freistellung und/oder Kostenbeteiligung beantragen. Die Freistellung kann auch in der Weise gewährt werden, dass während der Dauer von Kursen, die in der Freizeit besucht werden, eine Teilfreistellung von der Arbeitszeit nach näherer Vereinbarung gewährt wird (zum Beispiel ein freier Tag in der Woche zur Vorbereitung auf Wochenendlehrgänge oder Verkürzung der täglichen Arbeitszeit bei Besuch von Abendkursen etc.).

Jeder Arbeitnehmerin steht entsprechend ihrer Leistung und Eignung der berufliche Aufstieg innerhalb des MDR offen. Im MDR zu besetzende Stellen sind hausintern auszuschreiben; darauf kann im Einvernehmen mit dem Personalrat verzichtet werden (§ 75 Abs. 3 Ziffer 14 BPersVG).

6.2.2 Fortbildungsprogramm

Der MDR verpflichtet sich zur Aufstellung eines jährlichen Fortbildungsprogrammes. Aus diesem Fortbildungsprogramm ergeben sich Art und Umfang sowie Zielgruppen und Modalitäten von Fortbildungsmaßnahmen, die der MDR selbst durchführt oder deren Kosten er übernimmt oder an deren Kosten er sich wesentlich beteiligt.

Das Fortbildungsprogramm ist - unbeschadet der Mitbestimmungsrechte des Personalrats im Einzelnen - frühzeitig mit dem Personalrat zu beraten.

In die Beratungen über das Fortbildungsprogramm sind Anträge von Arbeitnehmerinnen auf Förderung von Fortbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

Bei der Aufstellung des Fortbildungsprogrammes und bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen ist auch besonderes Augenmerk auf die Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen zu richten.

Bei der Festlegung der Anforderungen und bei der Gestaltung der Fortbildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass auch Arbeitnehmerinnen mit familiären Pflichten, ältere Arbeitnehmerinnen und Teilzeitbeschäftigte an diesen Maßnahmen teilnehmen können.

6.2.3 Sonstige Bildungsmaßnahmen

Zur Teilnahme an staatsbürgerlichen und politischen Bildungsveranstaltungen soll der Arbeitnehmerin auf Antrag im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, erstmalig nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit, bezahlte Freizeit gewährt werden.
Solche Bildungsmaßnahmen sind Lehrgänge, Seminare, Arbeitstagungen u. ä., die von anerkannten Trägern der Jugend- und Erwachsenenbildung (z. B. Volkshochschulen, Bildungseinrichtungen der Parteien, der Kirchen, der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen) veranstaltet werden.

Über Anträge entscheidet der MDR unter Beteiligung des Personalrates.

7. Urheber-, Leistungs- und sonstige Schutzrechte

VII Protokollnotiz zu Ziffer 7
Diese Regelungen sind noch nicht vereinbart; die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Verhandlungen hierüber unverzüglich aufgenommen und bis spätestens 31.12.1993 zum Abschluss gebracht werden sollen.

8. Vergütung

8.1 Zusammensetzung

Die Vergütung setzt sich zusammen aus
- der Grundvergütung,
- den Zuschlägen,
- den Zulagen.

8.2 Grundvergütung

8.2.1 Die Grundvergütung richtet sich nach dem Tarifvertrag über die Vergütungsstruktur und dem Vergütungstarifvertrag.

VIII Protokollnotiz zu Ziffer 8.2.1
Diese Tarifverträge sind noch nicht vereinbart; die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Verhandlungen hierüber unverzüglich aufgenommen und bis spätestens 30.06.1993 zum Abschluss gebracht werden sollen.

8.2.2 Eingruppierung

Die Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen in die Vergütungsgruppen erfolgt nach der ausgeübten Tätigkeit, mindestens aber nach der im Arbeitsvertrag festgelegten Tätigkeit.

8.2.3 Einstufung

Die Einstufung innerhalb der Vergütungsgruppen richtet sich nach der Berufszeit.
Berufszeit ist die Zeit der beim MDR oder einem anderen Arbeitgeber zurückgelegten Berufsjahre in einer Tätigkeit, die der für die Eingruppierung maßgeblichen Tätigkeit beim MDR in Art und Bedeutung entspricht oder höher zu bewerten ist.

Berufszeiten bei einem anderen Arbeitgeber werden nur entsprechend den nachfolgenden Regelungen angerechnet:

- nach Vollendung des 18. Lebensjahres werden für zwei Berufsjahre eine Steigerungsstufe, für vier oder mehr dieser Jahre zwei Steigerungsstufen angerechnet,

- nach Vollendung des 28. Lebensjahres kann darüber hinaus zusätzlich für je zwei weitere Jahre je eine Steigerungsstufe angerechnet werden. Die Entscheidung trifft der MDR nach den von der Arbeitnehmerin vorgelegten Nachweisen.

Innerhalb der Vergütungsgruppe, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, wird die Grundvergütung bis zur Endstufe jeweils zum Beginn des Monats, in dem die vereinbarte Stufenzeit nach dem Vergütungsstrukturtarifvertrag vollendet wird, auf die nächste Stufe erhöht.

Zeiten eines ruhenden Arbeitsverhältnisses werden nicht auf die Stufenzeit angerechnet. Abweichend davon erfolgt für solche Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit ruht, bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren eine Anrechnung auf die Stufenzeit.

Die Anrechnung erfolgt nur für je ein Kind pro Arbeitnehmerin. Sind beide Elternteile Arbeitnehmer des MDR, kommt die Anrechnung bis zu der genannten Höchstdauer jedem Elternteil jeweils in dem Umfang zu Gute, in dem der betreffende Elternteil tatsächlich Elternzeit in Anspruch genommen hat.[27]

Die turnusmäßige Steigerung kann im Einvernehmen mit dem Personalrat versagt werden, solange die Leistung der Arbeitnehmerin trotz wiederholter schriftlicher Ermahnungen qualitativ und quantitativ eine turnusmäßige Steigerung nicht rechtfertigt. Leistungsminderungen der Arbeitnehmerin, die durch Krankheit oder Alter bedingt sind, dürfen nicht zum Versagen der turnusmäßigen Steigerung führen.

Wird einer Arbeitnehmerin in Sonderfällen innerhalb einer Vergütungsgruppe eine Stufe gewährt, die über den tariflichen Mindestanspruch hinausgeht, so wird die Grundvergütung erst zu dem Zeitpunkt gesteigert, zu dem sie nach tariflicher Einstufung und nachfolgender turnusmäßiger Steigerung die nächste Stufe erreicht hätte.
Bei Höhergruppierung wird für die Arbeitnehmerin diejenige Steigerungsstufe der höheren Gruppe wirksam, mit der mindestens eine Erhöhung ihrer Grundvergütung um eine Steigerungsstufe der bisherigen Gruppe verbunden ist.

IX Protokollnotiz Nr. 1 zu Ziffer 8.2.3
Bei Arbeitnehmerinnen, die beim MDR bis spätestens zum 31.12.1992 angestellt sind, werden Beschäftigungszeiten in öffentlichen Rundfunkeinrichtungen bzw. bei den dem Rundfunk zuzuordnenden Bereichen der Deutschen Post in den neuen Ländern bzw. der DDR in gleich- oder höherwertiger Tätigkeit als Berufszeit wie beim MDR zurückgelegte Berufszeiten angerechnet.

Arbeitnehmerinnen, die vom MDR für eine gegenüber ihrer früheren Tätigkeit höherwertige Tätigkeit der gleichen Berufsgruppe eingestellt sind, werden mindestens in diejenige Stufe der für sie maßgeblichen Vergütungsgruppe eingestuft, nach der sie zumindest die gleiche Vergütung erhalten, die sie bei einer Eingruppierung nach der früheren Tätigkeit erhalten würden.

X Protokollnotiz Nr. 2 zu Ziffer 8.2.3[28]
Die Anrechnung von Elternzeit auf die Stufenzeit wird auch bei Arbeitnehmerinnen vorgenommen, die sich zum Stichtag 01.08.2002 bereits in Elternzeit befinden.

8.2.4 Die Einzelheiten über die Eingruppierung sowie die Einteilung in Vergütungsgruppen und -stufen regelt der Tarifvertrag über die Vergütungsstruktur.

8.3 Vertretungen

8.3.1 Vertretungen ohne besondere Vergütung

Ohne besondere Vergütung muss die Arbeitnehmerin Vertretungen einer anderen Arbeitnehmerin übernehmen, die bei Berücksichtigung fachlicher und organisatorischer Gegebenheiten zumutbar sind; dies gilt auch für die Vertretung einer Arbeitnehmerin, die eine höherwertige Tätigkeit ausübt.

8.3.2 Zulage bei länger dauernden höherwertigen Vertretungen

Dauern höherwertige Vertretungen während eines Jahres insgesamt länger als 31 Arbeitstage, so hat die Arbeitnehmerin vom 32. Arbeitstag an Anspruch auf eine Zulage. Wird eine höherwertige Vertretung mehr als einmal im Jahr übernommen, so sind diese Vertretungszeiten zusammenzu-

---

[27] **Absatz 4 eingefügt durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**
[28] **Protokollnotiz eingefügt durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**

ziehen. Dabei werden kurzfristige Vertretungen bei nicht planbaren Ausfällen bis zu jeweils fünf Arbeitstagen nicht berücksichtigt.

Die Zulage berechnet sich nach Maßgabe von Ziff. 8.10 aus der zeitanteiligen Differenz zwischen der Grundvergütung der Arbeitnehmerin und der Grundvergütung, die sie im Falle der dauernden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit beanspruchen könnte.[29]
Kein Anspruch auf eine Zulage besteht, wenn die ständige Vertretung arbeitsvertraglich vereinbart ist und dies bei der Eingruppierung oder durch die Zahlung einer Zulage angemessen berücksichtigt ist.

Über zusammenhängend zwölf Monate hinaus ist die Arbeitnehmerin nicht verpflichtet, eine höherwertige Vertretung, die zuvor nicht arbeitsvertraglich vereinbart wurde, weiter auszuüben.

8.4 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten[30]

8.4.1 Befristete Höhergruppierung[31]

Eine befristete Höhergruppierung ist jeweils bis zur Dauer von drei Jahren zulässig, wenn die Eigenart der Tätigkeit, die Besonderheit oder der vorübergehende Bestand der Arbeitsaufgabe dies erfordern. Die Befristung ist nur wirksam, wenn der Grund dafür im Arbeitsvertrag genannt ist.
Eine befristete Höhergruppierung ist ausnahmsweise auch dann zulässig, wenn sie dem ausdrücklich dargelegten Wunsch der Arbeitnehmerin entspricht.

Bei Arbeitnehmerinnen, die im Auftrag des MDR als Korrespondentinnen zeitlich befristet in ein Auslandsstudio entsandt werden, kann die befristete Höhergruppierung um zwei Jahre auf eine Gesamtdauer von bis zu fünf Jahren je Auslandseinsatz verlängert werden.

XI Protokollnotiz zu Ziffer 8.4.1[32]
Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass sie die Erfahrungen mit befristeten Höhergruppierungen drei Jahre nach In-Kraft-Treten des Änderungstarifvertrages vom 21.10.2002 gemeinsam auswerten. Der Bestand der Tarifregelung bleibt davon unberührt.

8.4.2 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Außer im Vertretungsfalle kann die vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nur angeordnet werden, wenn die Arbeitnehmerin damit einverstanden ist. Die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit kann für längstens sechs Monate erfolgen. In diesem Fall ist nach Maßgabe von Ziff. 8.10 vom ersten Tag an eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen der Grundvergütung und der Grundvergütung, die die Arbeitnehmerin bei dauernder Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erhalten würde, zu zahlen.[33]

Wird die Arbeitnehmerin auch nach Ablauf von sechs Monaten mit der höherwertigen Tätigkeit weiter beschäftigt, so muss eine entsprechende Eingruppierung erfolgen.

8.5 Leistungs- und Funktionszulagen

Für besondere Leistungen können laufende oder einmalige Leistungszulagen gewährt werden. Laufende Leistungszulagen können widerrufen werden, wenn die Voraussetzungen für ihre Gewährung entfallen.

---

[29] **Satz geändert mit Wirkung vom 01.01.2005 gemäß dem am 01.06.2003 in Kraft getretenen VGT.**
[30] **Überschrift geändert durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**
[31] **Teilziffer eingefügt durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**
[32] **Protokollnotiz eingefügt durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**
[33] **Satz 3 geändert mit Wirkung vom 01.01.2005 gemäß dem am 01.06.2003 in Kraft getretenen VGT.**

Für die Dauer einer höher zu bewertenden Tätigkeit, die eine Arbeitnehmerin auf Anordnung neben ihrer vertraglich vereinbarten Tätigkeit ausübt, ist eine Funktionszulage zu zahlen.

8.6 13. Monatsgehalt

Gestrichen[34]

8.7 Zeitzuschläge

Es werden folgende Zeitzuschläge gezahlt:

- für Nachtarbeit in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr
  25 Prozent,

- für Arbeit an Sonntagen
  50 Prozent,

- für Arbeit an Tagen, die am ständigen Dienstort gesetzliche Feiertage sind, einschließlich Oster- und Pfingstsonntag sowie am Heiligen Abend und Silvester ab 12.00 Uhr
  100 Prozent

der nach Ziffer 8.8 berechneten Vergütung.

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

Arbeitnehmerinnen der Vergütungsgruppen I bis IV erhalten keine Zeitzuschläge.[35]

8.8 Berechnung der Vergütung für Zeitzuschläge

Die für die Berechnung der Zeitzuschläge maßgebende Vergütung ist die durch die Zahl der durchschnittlichen Monatsarbeitsstunden geteilte Monatsvergütung. Ziff. 8.10 findet Anwendung.[36]

Die durchschnittlichen Monatsarbeitsstunden werden unter kaufmännischer Rundung nach der Formel
(maßgebliche Wochenstundenzahl x 52) : 12
errechnet.

XII Protokollnotiz zu Ziffer 8.8[37]
Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass die maßgebliche Wochenstundenzahl im Sinne von Ziffer 8.8 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß Ziffer 4.2 entspricht.

8.9 Sonderzahlungen bei Urlaub und Krankheit

Eine Arbeitnehmerin, die im Kalenderjahr Mehrarbeitsvergütung, Mehrarbeitszuschlag und Zeitzuschlag erhalten hat, erhält mit der Vergütung für den Monat März des Folgejahres eine Sonderzahlung für die Zeiten des Erholungsurlaubes und einer Arbeitsunfähigkeit.

---

[34] **Gestrichen mit Wirkung vom 01.01.2005 gemäß dem am 01.06.2003 in Kraft getretenen VGT.**
[35] **Absatz 3 eingefügt durch den am 01.10.1994 in Kraft getretenen ÄTV.**
[36] **Satz 2 eingefügt mit Wirkung vom 01.01.2005 gemäß dem am 01.06.2003 in Kraft getretenen VGT.**
[37] **Protokollnotiz eingefügt durch den am 01.01.2005 in Kraft getretenen ÄTV.**

Die Sonderzahlung beträgt für jeden Tag des im Jahr genommenen Erholungsurlaubs und für jeden Arbeitstag einer Arbeitsunfähigkeit, für die Vergütung gezahlt wurde, 1/230 der Summe der im Kalenderjahr bezogenen Mehrarbeitsvergütungen, Mehrarbeitszuschläge und Zeitzuschläge.

Ziffer 8.9 entfällt ab 01.01.2005 ersatzlos. Die Sonderzahlungen werden letztmals für das Kalenderjahr 2004 zur Auszahlung gebracht.[38]

8.10. Bemessungsgrundlage[39]

Bemessungsgrundlage für die Zulagen nach Ziff. 8.3.2 und 8.4.2 sowie für die Zuschläge nach Ziff. 8.8 sind jeweils 12/13 (in Worten: zwölf Dreizehntel) der monatlichen Grundvergütung. Dies gilt auch für die Berechnung des Mehrarbeitszuschlages nach Ziff. 4.7.4 und der Mehrarbeitsvergütung nach Ziff. 4.7.3.

9. Urlaub, Arbeitsverhinderung und Arbeitsbefreiung

9.1 Urlaub

9.1.1 Grundsätze der Urlaubsgewährung

Die Arbeitnehmerin erhält in jedem Kalenderjahr - erstmalig nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit - Erholungsurlaub. Der Urlaub wird nach Arbeitstagen berechnet. Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage gelten nicht als Arbeitstage.

Der Urlaub dient der Erholung. Während des Urlaubs darf die Arbeitnehmerin keine dem Urlaubszweck widersprechende Berufsarbeit leisten. Der Urlaub darf - unbeschadet § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz - während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch geldliche Entschädigung abgegolten werden.

Der Urlaub muss innerhalb des laufenden Kalenderjahres, in begründeten Ausnahmefällen spätestens bis zum 30. April des folgenden Jahres, nach Möglichkeit zusammenhängend gegeben und genommen werden. Wird der Urlaub in diesem Zeitraum nicht genommen, so geht der Anspruch verloren, es sei denn, dass die Arbeitnehmerin den Urlaub wegen einer Erkrankung nicht nehmen kann und im Urlaubsjahr an 20 Arbeitstagen die Arbeitsleistung erbracht hat.

Wird ein Urlaub von mindestens zehn Tagen beantragt oder genehmigt, so soll die Arbeitnehmerin an den beiden Wochenenden (Samstag und Sonntag) unmittelbar vor und nach ihrem Urlaub nicht zum Dienst eingeteilt werden.

9.1.2 Urlaubsdauer

Die Dauer des Urlaubs beträgt 31 Arbeitstage.[40]

Eine schwerbehinderte Arbeitnehmerin, deren anerkannte Erwerbsminderung 50 Prozent und mehr beträgt, erhält zusätzlich Urlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Arbeitnehmerinnen, die regelmäßig im rollierenden Schichtsystem eingesetzt werden, erhalten ab 01.01.2003 einen zusätzlichen Urlaubstag pro Kalenderjahr.[41]

---

[38] **Absatz 3 eingefügt durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**
[39] **Ziffer eingefügt mit Wirkung vom 01.01.2005 gemäß dem am 01.06.2003 in Kraft getretenen VGT.**
[40] **Satz 1 geändert durch den am 01.04.2013 in Kraft getretenen VGT.**
[41] **Absatz 3 eingefügt durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**

XIII *Protokollnotiz zu Ziffer 9.1.2*[42]
Unter einem rollierenden Schichtsystem verstehen die Tarifvertragsparteien ein Schichtsystem, das die Zeit von montags 00.00 Uhr bis sonntags 24.00 Uhr umfasst. Der MDR wird dem zuständigen Personalrat kalenderjährlich eine Liste derjenigen Arbeitnehmerinnen übergeben, die regelmäßig im rollierenden Schicht-System eingesetzt werden.

9.1.3 Teilurlaub

Eine im Verlauf des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmerin erhält für jeden vollen Monat, den sie während des Kalenderjahres dem MDR als Arbeitnehmerin angehört hat, 1/12 des Urlaubs. (Bruchteile eines Tages werden kaufmännisch gerundet.)

Ist die Arbeitnehmerin jedoch länger als sechs Monate während eines Kalenderjahres beim MDR tätig, hat sie Anspruch auf den vollen Urlaub; bereits erhaltener Urlaub wird angerechnet.

9.1.4 Urlaubsvergütung

Als Urlaubsvergütung wird die zum Urlaubszeitpunkt zustehende Grundvergütung zuzüglich der während der vorausgegangenen drei Monate durchschnittlich gezahlten Leistungs- und Funktionszulagen gezahlt.

Eine Arbeitnehmerin, die im abgelaufenen Kalenderjahr Zeitzuschläge erhalten hat, erhält mit der Vergütung für den Monat Juni eine Nachzahlung für die Zeit des der Arbeitnehmerin im betreffenden Kalenderjahr jeweils zustehenden gesetzlichen Mindesturlaubes.

Die Nachzahlung beträgt für jeden Tag des der Arbeitnehmerin im abgelaufenen Kalenderjahr zustehenden gesetzlichen Mindesturlaubes 1/230 der Summe der im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Zeitzuschläge. [43]

XIV *Protokollnotiz zu Ziffer 9.1.4 MTV* [44]
Abweichend zum vereinbarten Auszahlungsmonat Juni soll die Nachzahlung für das Kalenderjahr 2010 bis Ende März 2012 erfolgen.
Der gesetzliche Mindesturlaub gemäß Bundesurlaubsgesetz ist bezogen auf die 5-Tagewoche im MDR zu berechnen.

9.1.5 Arbeitsunfähigkeit, Heilverfahren

Erkrankt eine Arbeitnehmerin während des Urlaubs, so wird die durch ärztliches Attest nachgewiesene Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet.

Die Dauer von Kuren und Heilverfahren, die von einer Amts- oder Betriebsärztin verordnet sind, wird nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet. Das Gleiche gilt für eine Nachkur (Schonzeit).

9.1.6 Verschiebung und Unterbrechung

Muss ein laut Urlaubsplan festgelegter bzw. genehmigter Urlaub auf Verlangen des MDR verschoben oder abgebrochen werden, so trägt der MDR die dadurch nachweislich entstandenen unvermeidlichen Mehrkosten der Arbeitnehmerin bzw. des Ehegatten oder ständigen Lebenspartners und im Haushalt lebender Kinder.

[42] **Protokollnotiz eingefügt durch den am 01.08.2002 in Kraft getretenen ÄTV.**
[43] **Ziff. 9.1.4 geändert durch den am 01.01.2012 in Kraft getretenen ÄTV.**
[44] **Protokollnotiz eingefügt durch den am 01.01.2012 in Kraft getretenen ÄTV.**

Muss ein genehmigter Urlaub, der mindestens zwei Drittel des Gesamtjahresurlaubes beträgt, vor Urlaubsantritt geteilt werden oder wird die Arbeitnehmerin aus einem solchen Urlaub zurückgerufen, so erhält sie einen Zusatzurlaub von drei Tagen.

9.2 Arbeitsunfähigkeit

9.2.1 Mitteilung und ärztliches Attest

Ist eine Arbeitnehmerin an der Ausübung ihrer Arbeit gehindert, muss sie dies dem MDR unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung unverzüglich mitteilen. Dies gilt auch für die Fortdauer über den ursprünglichen Zeitraum hinaus.
Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, so ist spätestens am vierten Kalendertag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unverzüglich vorzulegen.

Erleidet die Arbeitnehmerin einen Arbeits- oder Wegeunfall, hat sie - auch wenn sie arbeitsfähig bleibt - unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Tagen, den MDR zu verständigen.

9.2.2 Arbeitsbefreiung für Arztbesuche

Ist zum Besuch einer Ärztin oder zur Inanspruchnahme einer von einer Ärztin angeordneten Heilbehandlung Arbeitsbefreiung erforderlich, so ist sie im notwendigen Ausmaß zu gewähren.

9.2.3 Krankenbezüge

Der Arbeitnehmerin mit mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit wird im Falle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit und während einer durch einen Träger der Sozialversicherung oder einer Versorgungsbehörde verordneten oder von einem Amts- oder Betriebsarzt befürworteten Heilkur (einschließlich verordneter Nachkur) nach Ablauf der gesetzlichen Lohnfortzahlungsfrist ein Krankengeldzuschuss gewährt.

Durch den Krankengeldzuschuss ist die Arbeitnehmerin so zu stellen, dass sie unter Anrechnung des von der gesetzlichen Krankenversicherung gezahlten Krankengeldes - oder, wenn dort keine Versicherung besteht, unter Anrechnung des höchsten Krankengeldes, das die örtliche AOK an ihre freiwilligen Mitglieder zahlt - ihre bisherige Nettovergütung behält; Leistungen aus der gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherung werden insoweit angerechnet, als sie dem Krankengeld entsprechen.

Der Krankengeldzuschuss wird für bis zu 46 Wochen gezahlt, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Arbeitgeberanteile und -zuschüsse zur freiwilligen Krankenversicherung und zur befreienden Lebensversicherung werden während des Bezugs des Krankengeldzuschusses weiter gewährt, freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu 50 Prozent - höchstens jedoch in Höhe des Arbeitgeberanteils, der ohne Erkrankung zu zahlen gewesen wäre - erstattet.

XV Protokollnotiz zu Ziffer 9.2.3[45]
Für Arbeitnehmerinnen, die über den 31.12.2004 hinaus einen Krankengeldzuschuss erhalten, wird der Krankengeldzuschuss für den Zeitraum ab dem 01.01.2005 auf Grundlage der dann gültigen Vergütungstabelle neu berechnet.

[45] **Protokollnotiz eingefügt mit Wirkung vom 01.01.2005 gemäß dem am 01.06.2003 in Kraft getretenen VGT.**

9.2.4 Ruhen des Arbeitsverhältnisses beim Bezug einer Berufsunfähigkeits-, Erwerbsunfähigkeits- oder Erwerbsminderungsrente[46]

Beim Bezug einer befristeten oder unbefristeten Berufsunfähigkeits-, Erwerbsunfähigkeits- bzw. Erwerbsminderungsrente der Sozialversicherung ruht das Arbeitsverhältnis. Für den Fall, dass eine Gesundung eintritt und deshalb die Sozialversicherungsrente wegfällt, lebt das Arbeitsverhältnis wieder auf. Hiervon unberührt bleiben die Bestimmungen des Versorgungstarifvertrages (VTV) zum Anspruch auf Weiterbeschäftigung in Teilzeit beim Bezug einer Berufsunfähigkeits- oder teilweisen Erwerbsminderungsrente.

9.3 Arbeitsbefreiung

9.3.1 Anspruch auf Arbeitsbefreiung aus besonderem Anlass

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung in folgenden Fällen:

a) bei Umzug am Ort 2 Arbeitstage innerhalb von 12 Monaten,

b) bei Umzug an einen neuen Wohnort 3 Arbeitstage innerhalb von 12 Monaten,

c) bei durch ärztliches Attest nachgewiesener Erkrankung der im Haushalt der Arbeitnehmerin lebenden Eltern, des Ehegatten oder der Kinder, wenn die Pflege der Erkrankten unerlässlich ist und eine andere Person für diesen Zweck nicht zur Verfügung steht bis zu 3 Arbeitstagen,

   bei durch ärztliches Attest nachgewiesener Erkrankung von anderen im Haushalt lebenden Personen unter gleichen Voraussetzungen 1 Arbeitstag,

d) bei Eheschließung der Arbeitnehmerin 3 Arbeitstage,

e) bei Geburt eines eigenen Kindes, sofern die Kindeseltern einen gemeinsamen Hausstand unterhalten 3 Arbeitstage,

f) bei Todesfall in der engeren Familie (Kinder, Pflegekinder, Eltern, Stiefeltern, Schwiegereltern, Geschwister, Stiefgeschwister, ständige Lebenspartnerin) 4 Arbeitstage,

g) bei anderen Todesfällen (z. B. Pflegeeltern, Großeltern) in besonderen Härtefällen 1 Arbeitstag,

h) bei Tod des Ehegatten bis zum Tag der Beerdigung oder der Einäscherung, im Fall eines Urnenbegräbnisses außerdem angemessene Freizeit zur Teilnahme,

i) wenn Trennungsentschädigung oder Abordnungsgeld gezahlt wird, für Fahrten zur Familie je Monat 1 Arbeitstag
   sofern nicht im Einzelfall aufgrund gesetzlicher Bestimmungen ein weitergehender Anspruch besteht.

Fällt eines der unter c), f), g) und h) genannten Ereignisse in den Erholungsurlaub, so muss - wenn hierdurch der Urlaub erheblich beeinträchtigt wurde - die in den genannten Bestimmungen vorgesehene Arbeitsbefreiung nachträglich gewährt werden.

[46] **Tarifziffer eingefügt durch den am 22.01.2004 in Kraft getretenen ÄTV.**

9.3.2 Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an gewerkschaftlichen Zusammenkünften

Ferner hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der notwendigen Abwesenheit zur Teilnahme an Zusammenkünften gewerkschaftlicher Art, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

9.3.3 Arbeitsbefreiung zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten

Anspruch auf Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung der Bezüge besteht für die Dauer der notwendigen Abwesenheit zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten; wird ein Verdienstausfall hierfür nicht oder nicht in voller Höhe von dritter Seite gewährt, so kann der Ausfall vom MDR durch eine Sonderzahlung ausgeglichen werden.

9.4 Erziehungsurlaub und unbezahlte Arbeitsbefreiung

9.4.1 Unbezahlte Arbeitsbefreiung nach Erziehungsurlaub

Die Arbeitnehmerin erhält auf Antrag im Anschluss an den Erziehungsurlaub gemäß § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz unbezahlte Arbeitsbefreiung für ein Jahr. Der Antrag ist spätestens vier Monate vor Ablauf des Erziehungsurlaubs zu stellen; der MDR hat die Arbeitnehmerin rechtzeitig auf diese Frist hinzuweisen. Die unbezahlte Arbeitsbefreiung wird auf Antrag auch dann gewährt, wenn der andere Elternteil den Erziehungsurlaub in Anspruch genommen hat.

Unbezahlte Arbeitsbefreiung kann nur zusammenhängend und, wenn beide Elternteile beim MDR beschäftigt sind, nur einem Elternteil gewährt werden.

Während der unbezahlten Arbeitsbefreiung ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Wenn während dieser Zeit kein Anspruch auf Leistungen aus einer Krankenversicherung (z. B. Familienhilfe aus der Versicherung des Ehegatten) besteht und krankenversicherungspflichtige Einkünfte nicht vorliegen, wird auf Antrag ein Zuschuss von 50 Prozent des nachgewiesenen Beitragsaufwandes bis zur jeweiligen Höhe des Arbeitgeberbeitrages zur Krankenversicherung vor Beginn der Arbeitsbefreiung bzw. vor Beginn der gesetzlichen Mutterschaftsleistungen gewährt.

Bei Wiederaufnahme der Tätigkeit ist der Arbeitnehmerin vorrangig der alte Arbeitsplatz anzubieten, mindestens aber ein gleichwertiger.

9.4.2 Unbezahlte Arbeitsbefreiung aus sonstigen Gründen

Auf Antrag der Arbeitnehmerin soll bei Vorliegen wichtiger Gründe unbezahlte Arbeitsbefreiung gewährt werden, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Jede Arbeitnehmerin kann erstmals nach vier Jahren Beschäftigungszeit verlangen, dass einmal in einem Beschäftigungszeitraum von fünf Jahren auf Antrag bis zu sechs Monate unbezahlte Arbeitsbefreiung gewährt wird.

Während der unbezahlten Arbeitsbefreiung ruhen die Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis, soweit nicht vorher schriftlich etwas anderes vereinbart wurde.

Die Ausübung einer Nebentätigkeit während der unbezahlten Arbeitsbefreiung bedarf der schriftlichen Genehmigung des MDR gemäß Ziffer 10.

Die Arbeitsbefreiung erfolgt nicht zum Zweck der Erzielung eines Nebenerwerbs.

XVI Protokollnotiz zu Ziffer 9.4.2
Für die erstmalige Inanspruchnahme nach diesem Tarifvertrag kann im Einvernehmen mit dem Personalrat, wenn dies betrieblich erforderlich ist, insbesondere, weil mehrere Arbeitnehmerinnen im selben Arbeitsbereich für die gleiche Zeit diesen Anspruch geltend machen, der Zeitraum, in dem die unbezahlte Arbeitsbefreiung gewährt wird, um bis zu zwei Beschäftigungsjahre hinausgeschoben werden. Dabei ist der Grundsatz aus Ziffer 4.1 zu beachten.

10. Außerdienstliche Nebentätigkeiten

10.1 Anzeigepflicht und Zustimmungsbedürftigkeit

Die Arbeitnehmerin darf neben ihrer Tätigkeit für den MDR eine Nebentätigkeit (nebenberufliche Tätigkeit oder eine entgeltliche Nebenbeschäftigung) nur mit schriftlicher Zustimmung des MDR ausüben.
Die Zustimmung ist rechtzeitig zu beantragen; sie kann unter einer Bedingung erfolgen oder mit Auflagen verbunden oder befristet erteilt werden.

Eine berufsbezogene unentgeltliche Nebentätigkeit ist dem MDR anzuzeigen; das gilt auch für eine nicht berufsmäßige gelegentliche wissenschaftliche, künstlerische, schriftstellerische und publizistische Tätigkeit außerhalb des Rundfunks, wenn dadurch Interessen des MDR beeinträchtigt werden können. Der MDR kann eine solche Tätigkeit nur untersagen, wenn durch ihre Ausübung die Interessen des MDR beeinträchtigt werden.

Die beabsichtigte Beteiligung an Unternehmen muss dem MDR mitgeteilt werden, wenn durch diese Beteiligung die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Arbeitnehmerin beeinträchtigt werden kann; dies gilt insbesondere bei Beteiligung an Konkurrenzunternehmen und an Unternehmen, mit denen der MDR Geschäftsbeziehungen unterhält.

10.2 Zustimmung und Widerruf

Die Zustimmung kann versagt oder nach Anhörung der Arbeitnehmerin widerrufen werden, wenn zu befürchten ist, dass durch die Nebentätigkeit die Interessen des MDR beeinträchtigt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Nebentätigkeit

a) die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin beeinträchtigt oder vereitelt, insbesondere wenn die Nebentätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu Dritten erbracht wird und zu einer Überschreitung der täglichen Gesamtarbeitszeit von zehn Stunden bzw. zu einer Verkürzung der ununterbrochenen Ruhezeit auf weniger als elf Stunden führt;

b) unter Verwendung nicht allgemein zugänglicher Arbeitsplanungen oder Arbeitsergebnisse anderer Mitarbeiterinnen des MDR ausgeübt wird;

c) eine Vermarktung der Rundfunkpopularität der Arbeitnehmerin zu Zwecken der Werbung darstellt;

d) bestimmungsgemäß zur Verbreitung in Rundfunkprogrammen bzw. zur Herstellung solcher Programme - ausgenommen Programme des öffentlich-rechtlichen Rundfunks - genutzt oder erbracht werden sollen;

e) die Arbeitnehmerin bei ihrer dienstlichen Tätigkeit, insbesondere wegen wirtschaftlicher Interessen, sachwidrig oder sonst nachteilig beeinflussen kann;

f) für Personen oder Unternehmen erbracht wird, mit denen der MDR Geschäftsbeziehungen unterhält, soweit dadurch ein Widerstreit mit den Dienstpflichten entstehen kann.

Die Zustimmung durch den MDR gilt als erteilt, wenn der MDR nicht innerhalb von drei Wochen seit Antragstellung mitteilt, dass die Nebentätigkeit abgelehnt wird oder die Ablehnung beabsichtigt ist; in diesem Fall ist die Entscheidung spätestens innerhalb weiterer zwei Wochen zu treffen. Die Ablehnung muss begründet werden.

10.3 Verwendung von Rechten des MDR

Einer besonderen schriftlichen Genehmigung, die von der Zahlung eines angemessenen Entgelts abhängig gemacht werden darf, bedürfen bei der Ausübung der Nebentätigkeit

a) die Verwendung von Einrichtungen, Material, Rechten oder nicht allgemein zugänglichen Arbeitsplanungen des MDR,

b) die Inanspruchnahme dienstlicher Hilfe anderer Mitarbeiterinnen des MDR und

c) die Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis mit dem MDR.

Unzulässig ist die Nutzung von Arbeitsergebnissen anderer Mitarbeiterinnen des MDR für Zwecke der Nebentätigkeit.

10.4 Pseudonym

Verwendet die Arbeitnehmerin ein Pseudonym für Tätigkeiten, die Eingang in das Rundfunkprogramm finden, ist sie verpflichtet, das Pseudonym dem MDR mitzuteilen. Der MDR darf von dieser Kenntnis nur zur Wahrung betrieblicher Interessen Gebrauch machen. Die Arbeitnehmerin ist in diesem Fall vorher zu hören.

11. Sonstige Leistungen

11.1 Abordnungsgeld, Trennungsentschädigung, Umzugskostenerstattung

11.1.1 Abordnungsgeld, Trennungsentschädigung

Muss eine Arbeitnehmerin infolge Abordnung getrennt von ihrem Haushalt wohnen, erhält sie Abordnungsgeld.

Muss sie infolge Versetzung getrennt von ihrem Haushalt wohnen, erhält sie Trennungsentschädigung, solange es nicht möglich ist, ihren Haushalt an den neuen Beschäftigungsort zu verlegen.
Für die Anreise und die darauf folgenden 28 Kalendertage erhält die Arbeitnehmerin Reisekostenvergütung.

Abordnungsgeld oder Trennungsentschädigung werden nicht gewährt, wenn es der Arbeitnehmerin möglich ist, vom auswärtigen Beschäftigungsort mit einem öffentlichen Verkehrsmittel innerhalb einer Stunde ihren ständigen Wohnort zu erreichen. Die dadurch entstehenden angemessenen Fahrtkosten sind der Arbeitnehmerin aber zu erstatten.

Solange die Arbeitnehmerin Abordnungsgeld oder Trennungsentschädigung erhält, werden ihr einmal im Monat die entstehenden angemessenen Fahrtkosten zwischen Beschäftigungsort und ständigem Wohnsitz erstattet. Im Einzelfall kann aus besonderem Anlass hiervon zugunsten der Arbeitnehmerin abgewichen werden.

11.1.2 Umzugskostenerstattung

Verlegt eine Arbeitnehmerin auf Veranlassung des MDR ihren Haushalt an einen anderen Ort, so ersetzt der MDR die entstehenden Umzugskosten in angemessenem Umfang.

11.2 Beihilfen und Unterstützungen

In Geburts-, Krankheits- und Sterbefällen werden Beihilfen gezahlt; die Beihilfengewährung kann auch durch den Abschluss einer entsprechenden Versicherung durch den MDR erfolgen.
In unverschuldeten Notfällen können im Zusammenwirken mit dem Personalrat einmalige Unterstützungen gewährt werden.

11.3 Versorgungszusage

Der MDR wird der Arbeitnehmerin auf der Grundlage und nach Maßgabe einer noch zu erstellenden Versorgungsordnung eine Versorgungszusage erteilen. Im Rahmen dieser Versorgungsordnung werden bisherige Dienstzeiten bei öffentlichen Rundfunkeinrichtungen bzw. bei dem Rundfunk zuzuordnenden Bereichen der Deutschen Post in den neuen Ländern bzw. der DDR als versorgungsfähig anerkannt. Sonstige bisherige Berufszeiten in vergleichbarer Tätigkeit können als versorgungsfähig anerkannt werden.

XVII Protokollnotiz zu Ziffer 11.3
Die Gewerkschaften verlangen die tarifvertragliche Regelung der Versorgungsordnung; der MDR behält sich die Entscheidung über die Rechtsform der Versorgungsordnung vor.

11.4 Sterbegeld

Ehegatten und unterhaltsberechtigte Kinder der Arbeitnehmerin erhalten als Sterbegeld die Grundvergütung für den Sterbemonat, soweit nicht bereits gezahlt, und für die drei auf den Sterbemonat folgenden Monate.[47] Funktions- und Leistungszulagen werden in das Sterbegeld einbezogen, wenn sie während der fünf vorausgegangenen Monate gezahlt wurden. Diese Zahlungen werden auch dann geleistet, wenn die Arbeitnehmerin infolge längerer Erkrankung nur noch Anspruch auf eine gekürzte Vergütung hatte oder keine Vergütung mehr erhielt.

Sind Anspruchsberechtigte danach nicht vorhanden, so wird an Personen gezahlt, denen die verstorbene Arbeitnehmerin gesetzlich zur Unterhaltsleistung verpflichtet war und/oder überwiegend Unterhalt gewährt hat.
Der MDR kann das Sterbegeld an eine Berechtigte mit befreiender Wirkung gegen alle weiteren Berechtigten zahlen.

Der MDR ist berechtigt, Forderungen, die er gegen die Arbeitnehmerin hat, gegen den Anspruch auf Sterbegeld aufzurechnen. Den Anspruchsberechtigten ist jedoch der Teil des Sterbegeldes zu belassen, der dem unpfändbaren Teil der Vergütungen der Verstorbenen für diese drei Monate entsprechen würde.

Der MDR kann, sofern die Voraussetzung für die Zahlung von Sterbegeld nicht vorliegt, Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, die hierdurch entstandenen angemessenen Aufwendungen ganz oder teilweise ersetzen.

---

[47] **Satz 1 geändert mit Wirkung vom 01.01.2005 gemäß dem am 01.06.2003 in Kraft getretenen VGT.**

12. Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten schriftlich geltend zu machen.

Die Ausschlussfrist beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die Zahlung fällig geworden ist, bei Schadensersatzansprüchen mit dem Ablauf des Monats, in dem die Anspruchsberechtigte Kenntnis vom Schaden und von der Ersatzpflichtigen erlangt hat.

Die Ausschlussfrist ist gehemmt, solange

a) die Berechtigte aus zwingenden Gründen gehindert ist, ihren Anspruch geltend zu machen;

b) ein Rechtsstreit darüber anhängig ist, ob das Arbeitsverhältnis rechtswirksam beendet ist, soweit Ansprüche vom Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängen.

MITTELDEUTSCHER RUNDFUNK
Die Intendantin

ver.di VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT e. V.,
FACHBEREICH MEDIEN SÜDOST

DJV LANDESVERBAND SACHSEN
DJV LANDESVERBAND SACHSEN-ANHALT
DJV LANDESVERBAND THÜRINGEN

DEUTSCHE ORCHESTERVEREINIGUNG e. V.

Manteltarifvertrag

Arbeitsvertrag (W)

- Muster -

Zwischen dem	Mitteldeutschen Rundfunk Kantstraße 71 - 73 04275 Leipzig (nachfolgend MDR genannt)
und	Frau geb. am (nachfolgend Arbeitnehmerin genannt)

wird nachstehender Vertrag geschlossen:

§ 1

Die Arbeitnehmerin wird vom MDR mit Wirkung vom als

eingestellt. Sie wird ihre Arbeitskraft ausschließlich für die Erfüllung dieses Vertrages zur Verfügung stellen.
Die Ausübung einer nebenberuflichen Tätigkeit oder entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des MDR.
Die Probezeit beträgt Monate. Die Weiterbeschäftigung nach bestandener Probezeit wird nicht besonders schriftlich bestätigt.

§ 2

Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, ihre Dienste gewissenhaft zu versehen und sich den Mitarbeitern gegenüber loyal und hilfsbereit zu verhalten. Sie ist ferner verpflichtet, über alle Vorgänge im MDR, die ihrer Natur nach oder infolge besonderer Anordnung vertraulich zu halten sind, einschließlich aller Personalangelegenheiten, anderen Mitarbeitern und dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu wahren. Diese Verpflichtung besteht über die Dauer des Anstellungsverhältnisses hinaus.

Die Arbeitnehmerin darf nur mit schriftlicher Genehmigung des MDR dienstliche Schriftstücke, Drucksachen, Zeichnungen sowie Noten, Wort-, Ton- und Bildträger und andere bildliche Darstellungen im Original oder in Vervielfältigung zu außerdienstlichen Zwecken entnehmen, verwenden oder Dritten zugänglich machen.

Dienstort ist

Die Arbeitnehmerin hat alle in ihr Arbeitsgebiet fallenden zumutbaren Einzelleistungen ohne besondere Vergütung auszuführen. Dazu gehören auch Leistungen, die nicht am Dienstort, sondern im Interesse des MDR an anderen Stellen auszuführen sind.

Urheberrechtliche und sonstige Schutzrechte, die die Arbeitnehmerin in Erfüllung ihrer Dienstpflichten erwirbt, fallen ohne besondere Vergütung dem MDR zu. Urheber-, Leistungs- und sonstige Schutzrechte, die die Arbeitnehmerin in Erfüllung der Pflichten aus diesem Vertrag erwirbt, überträgt sie mit Abschluss dieses Vertrages in dem in der Anlage 1 beschriebenen Umfang auf den MDR. Wird die Rechteübertragung später durch Tarifvertrag geregelt, ist dieser maßgebend.

Die Arbeitnehmerin hat bei Erfüllung ihrer dienstlichen Verpflichtungen den gesetzlichen Bestimmungen, den im MDR gültigen Dienstvorschriften und den Anordnungen ihrer Vorgesetzten nachzukommen.

§ 3

Die Arbeitnehmerin erhält für die vereinbarte Tätigkeit eine Vergütung nach der

Vergütungsgruppe und der
Stufe

des Vergütungstarifvertrages in seiner jeweiligen Fassung.

Die Zahlung etwaiger Zulagen und Zuschläge richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen.

Die Bezüge werden monatlich jeweils am ersten auf den 27. des Monats folgenden Werktag unbar gezahlt. Es ist deshalb erforderlich, dass dem MDR eine Kontonummer angegeben wird. Die Bezüge können an Dritte nur mit schriftlicher Genehmigung des MDR abgetreten oder verpfändet werden. Die Vereinbarung dieses Entgeltes schließt die Möglichkeit einer Veränderung aufgrund von tariflichen und betrieblichen Bestimmungen nicht aus.

Der Arbeitnehmerin werden für die Festsetzung ihrer Vergütung an Berufszeiten mit gleicher oder höherwertiger Bedeutung angerechnet:

a) Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten,
Rundfunk und Fernsehen der DDR
sowie deren Studiotechniken Jahre Monate

b) sonstige Tätigkeiten Jahre Monate.

Als versorgungsfähige Dienstzeiten werden festgesetzt:
Jahre Monate.

§ 4

Die beim MDR gültigen tarifvertraglichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Dienstvorschriften (Richtlinien, Dienstanweisungen etc.) gelten in ihrer jeweiligen Fassung als Bestandteil des Vertrages, soweit nicht ausdrücklich schriftlich etwas Abweichendes vereinbart wird.

§ 5

Verletzt die Arbeitnehmerin vorsätzlich oder grob fahrlässig ihre Dienstpflicht, haftet sie für den dem MDR entstandenen Schaden.

§ 6

Besondere Vereinbarungen:

§ 7

Dieser Vertrag tritt am in Kraft. Mündliche Abreden sind nicht getroffen. Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen in jedem Falle der schriftlichen Bestätigung des MDR.

Leipzig,

Mitteldeutscher Rundfunk Arbeitnehmerin
i. V.

....

Urheber-, Leistungs- und sonstige Schutzrechte (W)

(1) Geltungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen regeln in Ergänzung der §§ 43, 79 des Urheberrechtsgesetzes die im Arbeitsverhältnis entstandenen Urheber- und verwandten Schutzrechte (insbesondere Leistungsschutzrechte).
Berechtigte, die nicht als Urheber gelten, werden zusammenfassend als Mitwirkende bezeichnet.

Die nachfolgenden Bestimmungen berühren nicht den Bereich des Gesetzes über Arbeitnehmer-Erfindungen und diesbezügliche Dienst-, Betriebs- oder Vertragsvereinbarungen jeder Art.

(2) Nutzungsrechte

Die Arbeitnehmerin räumt der Rundfunkanstalt das ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Recht ein, Urheberrechte und verwandte Schutzrechte (insbesondere sog. Leistungsschutzrechte) im Sinne des Urheberrechtsgesetzes, die sie in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis als Urheberin oder Mitwirkende erworben hat, für Rundfunkzwecke vom Zeitpunkt der Rechtsentstehung an zu nutzen oder durch Dritte unter Übertragung dieses ausschließlichen Nutzungsrechts oder unter Einräumung einfacher Nutzungsrechte nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen entgeltlich oder unentgeltlich nutzen zu lassen. Hierunter fällt auch schriftliches Begleitmaterial zu Sendungen sowie Werbe- und Informationsmaterial.

(3) Zu Rundfunkzwecken werden der Rundfunkanstalt folgende zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Rechte eingeräumt:

a) das Senderecht (§§ 20, 76 UrhG); das Senderecht umfasst die Nutzung zur Sendung und Weitersendung durch Tonrundfunk, Fernsehrundfunk, Drahtfunk, Kabelfernsehen und Übertragungen durch Satelliten (Direktsatelliten, Punkt-zu-Punkt-Satelliten, Verteilsatelliten etc.),

b) das Vervielfältigungsrecht einschließlich des Rechts der Übertragung auf Bild- oder Tonträger (§§ 16, 75 UrhG),

c) das Verbreitungsrecht (§ 17 UrhG); das Verbreitungsrecht umfasst den Verkauf, die Vermietung, den Verleih und sonstige Abgaben von Vervielfältigungsstücken des Werkes einschließlich der Verbreitung durch Transkriptionsdienste,

d) das Ausstellungsrecht (§ 18 UrhG),

e) das Vortrags-, Aufführungs- und Vorführungsrecht (§ 19 UrhG); das Vortrags-, Aufführungs- und Vorführungsrecht umfasst Wiedergaben des Werkes zum Zwecke der Aufzeichnung oder Livesendungen sowie im Zusammenhang mit Ausstellungen, Festivals, Wettbewerben und sonstigen Werbemaßnahmen im Bereich des Rundfunkwesens,

f) das Recht der Wiedergabe durch Bild- oder Tonträger (§§ 21, 77 UrhG),

g) das Recht zur Verfilmung und Wiederverfilmung (§ 88 UrhG); das Recht zur Verfilmung und Wiederverfilmung umfasst auch die Verwendung des hergestellten Filmwerkes im Rahmen der Bestimmungen dieses Absatzes (2),

h) die unter a) - g) genannten Rechte an Lichtbildern (§ 72 UrhG) und Laufbildern (§ 95 UrhG),

k) das Recht, im Zusammenhang mit Funkausstellungen, Festivals, Wettbewerben und Werbemaßnahmen für das Rundfunkwesen Funksendungen öffentlich wiederzugeben und Darbietungen durch Bildschirm, Lautsprecher oder ähnliche technische Einrichtungen öffentlich wahrnehmbar zu machen (§§ 21, 22, 77 UrhG).

(4) Die in den Absätzen (2) und (3) genannten Rechte an den Arbeitsergebnissen (Bild- und/oder Tonträger, Funksendungen einschließlich eventuellen Begleitmaterials) werden der Rundfunkanstalt auch ohne Beschränkung auf Rundfunkzwecke zur eigenen Nutzung oder zur Übertragung von Nutzungsrechten an Dritte eingeräumt. Solche Nutzung erfolgt unentgeltlich nur in seltenen, begründeten Ausnahmefällen, in denen auch die Rundfunkanstalt auf ein Entgelt und die Erstattung von Kosten (ausgenommen Kosten der Abgabe) verzichtet. Bei entgeltlicher Verwertung ihrer Leistung zu außerrundfunkmäßigen Zwecken hat die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf eine Beteiligung am Bruttoerlös der Rundfunkanstalt (Erlös nach Steuern und zurechenbaren Einzelkosten), wie sie sich ergibt, wenn 7 % dieses Erlöses unter den beteiligten Urhebern und 25 % unter den beteiligten Mitwirkenden aufgeteilt werden.
Die Rundfunkanstalt ist zur außerrundfunkmäßigen Verwertung von Produktionen nicht verpflichtet.
Diese Rechtseinräumung erstreckt sich insbesondere auf folgende Nutzungsarten, wobei es keinen Unterschied macht, ob die Wiedergabe öffentlich oder nicht-öffentlich, entgeltlich oder unentgeltlich erfolgt:

a) Kinoauswertung
Herstellung oder Vertrieb von Filmen aller Formate oder von anderen Bild-Tonträgern im Wege des Verkaufs, der Vermietung oder des Verleihs zur Vorführung in Lichtspieltheatern oder an anderen, der Öffentlichkeit zugänglichen Stellen;

b) Schmalfilmauswertung
Herstellung und Vertrieb von Filmen aller Formate im Wege des Verkaufs, der Vermietung oder des Verleihs zur Wiedergabe mittels Filmprojektor und Leinwand;

c) Audiovisuelle Auswertung
Herstellung und Vertrieb von Bild-Tonträgern aller Art (z. B. Filme, Platten, Kassetten) im Wege des Verkaufs, der Vermietung oder des Verleihs zur Wiedergabe mittels Wiedergabegeräten aller Art (z. B. Projektionsgeräten, Zusatzgeräten zu Fernsehempfängern, Video-Rekordern);

d) Tonträgerauswertung
Herstellung und Vertrieb von Schallplatten, Tonkassetten oder anderen Tonträgern im Wege des Verkaufs, der Vermietung oder des Verleihs zu Wiedergabezwecken;

e) Mitschnitt von Funksendungen
Aufnahme von Funksendungen auf Bild- und/oder Tonträger aller Art sowie deren öffentliche Vorführung, Vervielfältigung und Verbreitung zu Wiedergabezwecken;

f) Kabelverbreitung von Funksendungen
Die zeitlich versetzte Weitersendung von Funksendungen über Kabelverteilungsanlagen durch Unternehmen, die nicht selbst Rundfunksendungen veranstalten. Die zeitlich nicht versetzte Weitersendung von Funksendungen über Kabelverbreitungsanlagen ist - ebenso wie die Sendung selbst - stets eine Nutzung zu Rundfunkzwecken im Sinne des Absatzes (2).

(5) Die Arbeitnehmerin ist auf Verlangen der Rundfunkanstalt verpflichtet, ihr die Nutzungsrechte an Werken oder Darbietungen einzuräumen, die bei einer Umsetzung ihrer arbeitsvertraglichen Leistung in eine andere Nutzungsart entstehen (z. B. Bücher aus Sendungen, Filme aus Hörspielen, Kinderspielzeug aus graphischem Sendematerial u. ä.) und zur entsprechenden Nutzung erforderlich sind. Sie ist zum Abschluss eines Nutzungsvertrages zu angemessenen Bedingungen innerhalb von vier Wochen nach Abgabe eines Angebotes verpflichtet; als angemessen gelten im Zweifel die Bedingungen, zu denen die Arbeitnehmerin diese Rechte nachweislich auf einen Dritten übertragen könnte.

Beabsichtigt die Arbeitnehmerin, derartige Rechte an Dritte zu vergeben, so ist sie verpflichtet, diese Rechte zuvor der Rundfunkanstalt anzubieten. Erklärt die Anstalt nicht innerhalb von sechs Wo-

chen nach Eingang des schriftlichen Angebots, dass sie die Rechte für sich in Anspruch nehmen will, so ist die Arbeitnehmerin in der Verfügung über diese Rechte frei. Die Rundfunkanstalt ist jedoch unabhängig hiervon berechtigt, der Arbeitnehmerin die Nutzung dieser Rechte zu untersagen, soweit und solange dadurch überwiegende, berechtigte Interessen der Anstalt verletzt würden.

(6) Bearbeitungen

Die Arbeitnehmerin erteilt zur Bearbeitung, Umgestaltung, Änderung, Verfilmung, Wiederverfilmung, Synchronisation und Übersetzung des Werkes und seines Titels oder der Darbietung und zu der Nutzung, auch in Ausschnitten, im Rahmen der vorstehenden Bestimmungen vorbehaltlich der Bestimmungen des Absatzes (5) ihre Einwilligung, wenn damit keine Entstellungen oder andere Beeinträchtigungen verbunden sind (§§ 23, 39, 83, 88, 93, 95 UrhG).

(7) Namensnennung

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

(8) Vergütungen

Die Einräumung der Rechte nach den Absätzen (2), (3) und (6) ist mit den Bezügen aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten.

Die Abgeltung für die Einräumung der Rechte nach Absatz (4) kann zukünftig Gegenstand eines besonderen Tarifvertrages - auch mit zum Nachteil der Arbeitnehmerin abweichenden Bedingungen - sein.

(9) Werkstücke

Das Eigentum an Werkstücken (z. B. Manuskripte, bildnerischer Entwurf, lichtbildnerisches Werk) geht mit der Übergabe auf die Rundfunkanstalt über. Für den Zugang zu den Werkstücken gilt § 25 UrhG.
Urheberin und Mitwirkende können mit ausdrücklicher Zustimmung der Rundfunkanstalt und der anderen Berechtigten im Einzelfall innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach der Herstellung oder der Erstsendung Ton- und/oder Bildträgerkopien auf eigene Kosten zum eigenen Gebrauch und unter Ausschluss jeglicher anderweitiger Verwertung herstellen oder herstellen lassen, und zwar auf Wunsch der Rundfunkanstalt durch diese selbst. Kopien für Mitwirkende sind auf den Anteil ihrer Leistung zu beschränken. Die Zustimmung der Rundfunkanstalt darf aus wichtigem Grund, insbesondere bei unzumutbarem Aufwand der Rundfunkanstalt, versagt werden.

(10) Vorbehaltene Nutzungsrechte

Soweit durch die vorstehenden Bestimmungen Rechte (z. B. auch Zweitwieder-gaberechte und Vergütungsansprüche nach §§ 21, 22, 27, 53 Abs. 5, 76 Abs. 2, 77 UrhG) nicht der Rundfunkanstalt eingeräumt sind, bleiben sie der Arbeitnehmerin vorbehalten. Ein Vergütungsanspruch nach § 76 Abs. 2 UrhG entsteht nicht gegenüber der Rundfunkanstalt und denjenigen Sendeunternehmen, denen die Anstalt im Wege des Programmaustausches das Senderecht übertragen würde.

(11) Außervertragliche Leistungen

Führt eine Arbeitnehmerin als Urheberin oder Mitwirkende außerhalb ihrer vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis Einzelaufträge der Rundfunkanstalt im Werk- oder selbständigen Dienstvertrag durch, so gelten dafür die einzelvertraglich getroffenen Bestimmungen.

Zusammenfassung der Protokollnotizen des MTV

lfd. Nr.	MTV-Position	Text
I	Protokollnotiz zu Ziffer 2.5.4 und 2.5.5	Wurde eine Arbeitnehmerin bis spätestens 31.12.1992 beim MDR eingestellt und hat sie zu diesem Zeitpunkt das 40. Lebensjahr vollendet, so werden je zwei Jahre der Beschäftigung in öffentlichen Rundfunkeinrichtungen bzw. bei dem Rundfunk zuzuordnenden Bereichen der Deutschen Post in den neuen Ländern bzw. der DDR wie ein Jahr der Betriebszugehörigkeit gerechnet, sofern die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt einer beabsichtigten Kündigung das 45. Lebensjahr vollendet hat.
II	Protokollnotiz zu Ziffer 2.5.6	Wurde eine Arbeitnehmerin bis spätestens 31.12.1992 beim MDR eingestellt und hat sie zu diesem Zeitpunkt das 40. Lebensjahr vollendet, so werden für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit beim MDR je zwei Jahre der Beschäftigung in öffentlichen Rundfunkeinrichtungen bzw. bei dem Rundfunk zuzuordnenden Bereichen der Deutschen Post in den neuen Ländern bzw. der DDR wie ein weiteres Jahr der Betriebszugehörigkeit gerechnet, sofern die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt einer beabsichtigten Kündigung das 45. Lebensjahr vollendet hat.
III	Protokollnotiz zu Ziffer 3.1.6	Soweit das befristete Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.01.2005 bestanden hat, wird für den betreffenden Zeitraum eine Abfindung in Höhe von 5 % der bis zum 31.12.2004 bezogenen Grundvergütung gezahlt.
IV	Protokollnotiz zu Ziffer 4.2	Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass die Arbeitnehmerinnen ausschließlich der Pausen tatsächlich eine wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden (tatsächliche Wochenarbeitszeit) zu erbringen haben. Die verbindliche Festlegung, an welchem Wochentag die Arbeitszeitverkürzung um eine Stunde ab 01.01.2005 umgesetzt wird, erfolgt pro Bereich entsprechend den jeweiligen Arbeitserfordernissen. Die Regelungen zur flexiblen Dienstplangestaltung für den Schichtdienst und den unregelmäßigen Dienst sowie die jeweils gültige Rahmendienstvereinbarung zur Einführung von Gleitzeit gemäß Ziffer 4.4 Manteltarifvertrag bleiben davon unberührt. Die Arbeitszeitverkürzung um eine weitere halbe Stunde auf 38,5 Stunden wird in der Weise durchgeführt, dass den Arbeitnehmerinnen drei zusätzliche dienstfreie Tage pro Kalenderjahr gewährt werden. Davon können die Arbeitnehmerinnen zwei dienstfreie Tage nach den Grundsätzen des Urlaubsrechts beanspruchen. Der dritte dienstfreie Tag wird durch eine Dienstbefreiung am 24.12. und am 31.12. eines Jahres jeweils ab 12.00 Uhr gewährt. Soweit der 24.12. und 31.12. eines Jahres auf einen Samstag oder einen Sonntag fallen, wird die Freistellung für den davor liegenden Freitag ab 12.00 Uhr gewährt.
V	Protokollnotiz zu Ziffer 4.5.3	Der MDR wird dem zuständigen Personalrat jeweils zu Beginn eines Kalendervierteljahres eine Liste derjenigen Produktionen vorlegen, für die die Ausnahmeregelung gelten soll.
VI	Protokollnotiz zu Ziffer 4.6.2	Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass das Höchstmaß der Rufbereitschaft sobald als möglich auf sieben Kalendertage herabzusetzen ist; die Festlegung auf zehn Kalendertage erfolgt nur vorübergehend mit Rücksicht auf die gegenwärtig noch zersplitterte Struktur der Produktions- und Sendestandorte
VII	Protokollnotiz zu Ziffer 7	Diese Regelungen sind noch nicht vereinbart; die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Verhandlungen hierüber unverzüglich aufgenommen und bis spätestens 31.12.1993 zum Abschluss gebracht werden sollen.

VIII	Protokollnotiz zu Ziffer 8.2.1	Diese Tarifverträge sind noch nicht vereinbart; die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Verhandlungen hierüber unverzüglich aufgenommen und bis spätestens 30.06.1993 zum Abschluss gebracht werden sollen.
IX	Protokollnotiz Nr. 1 zu Ziffer 8.2.3	Bei Arbeitnehmerinnen, die beim MDR bis spätestens zum 31.12.1992 angestellt sind, werden Beschäftigungszeiten in öffentlichen Rundfunkeinrichtungen bzw. bei den dem Rundfunk zuzuordnenden Bereichen der Deutschen Post in den neuen Ländern bzw. der DDR in gleich- oder höherwertiger Tätigkeit als Berufszeit wie beim MDR zurückgelegte Berufszeiten angerechnet. Arbeitnehmerinnen, die vom MDR für eine gegenüber ihrer früheren Tätigkeit höherwertige Tätigkeit der gleichen Berufsgruppe eingestellt sind, werden mindestens in diejenige Stufe der für sie maßgeblichen Vergütungsgruppe eingestuft, nach der sie zumindest die gleiche Vergütung erhalten, die sie bei einer Eingruppierung nach der früheren Tätigkeit erhalten würden.
X	Protokollnotiz Nr. 2 zu Ziffer 8.2.3	Die Anrechnung von Elternzeit auf die Stufenzeit wird auch bei Arbeitnehmerinnen vorgenommen, die sich zum Stichtag 01.08.2002 bereits in Elternzeit befinden.
XI	Protokollnotiz zu Ziffer 8.4.1	Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass sie die Erfahrungen mit befristeten Höhergruppierungen drei Jahre nach In-Kraft-Treten des Änderungstarifvertrages vom 21.10.2002 gemeinsam auswerten. Der Bestand der Tarifregelung bleibt davon unberührt.
XII	Protokollnotiz zu Ziffer 8.8	Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass die maßgebliche Wochenstundenzahl im Sinne von Ziffer 8.8 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß Ziffer 4.2 entspricht.
XIII	Protokollnotiz zu Ziffer 9.1.2	Unter einem rollierenden Schichtsystem verstehen die Tarifvertragsparteien ein Schichtsystem, das die Zeit von montags 00.00 Uhr bis sonntags 24.00 Uhr umfasst. Der MDR wird dem zuständigen Personalrat kalenderjährlich eine Liste derjenigen Arbeitnehmerinnen übergeben, die regelmäßig im rollierenden Schicht-System eingesetzt werden.
XIV	Protokollnotiz zu Ziffer 9.1.4	Abweichend zum vereinbarten Auszahlungsmonat Juni soll die Nachzahlung für das Kalenderjahr 2010 bis Ende März 2012 erfolgen. Der gesetzliche Mindesturlaub gemäß Bundesurlaubsgesetz ist bezogen auf die 5-Tageswoche im MDR zu berechnen.
XV	Protokollnotiz zu Ziffer 9.2.3	Für Arbeitnehmerinnen, die über den 31.12.2004 hinaus einen Krankengeldzuschuss erhalten, wird der Krankengeldzuschuss für den Zeitraum ab dem 01.01.2005 auf Grundlage der dann gültigen Vergütungstabelle neu berechnet.
XVI	Protokollnotiz zu Ziffer 9.4.2	Für die erstmalige Inanspruchnahme nach diesem Tarifvertrag kann im Einvernehmen mit dem Personalrat, wenn dies betrieblich erforderlich ist, insbesondere, weil mehrere Arbeitnehmerinnen im selben Arbeitsbereich für die gleiche Zeit diesen Anspruch geltend machen, der Zeitraum, in dem die unbezahlte Arbeitsbefreiung gewährt wird, um bis zu zwei Beschäftigungsjahre hinausgeschoben werden. Dabei ist der Grundsatz aus Ziffer 4.1 zu beachten.
XVII	Protokollnotiz zu Ziffer 11.3	Die Gewerkschaften verlangen die tarifvertragliche Regelung der Versorgungsordnung; der MDR behält sich die Entscheidung über die Rechtsform der Versorgungsordnung vor.