

MANTELTARIFVERTRAG

der Tarifgemeinschaft Lokalfunk NRW (TGL) als Vertreterin
des Verbandes der Betriebsgesellschaften in Nordrhein-Westfalen e.V.
des Verbandes Lokaler Rundfunk in Nordrhein-Westfalen e.V.

einerseits

und

dem Deutschen Journalisten-Verband e.V. (DJV)
- Landesverband NRW, Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten -
der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
- Landesbezirk NRW, Fachbereich 8 -

andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag gilt:

Räumlich für das Gebiet des Landes Nordrhein-Westfalen.

Fachlich für alle Unternehmen, die lokalen oder regionalen, nicht-landesweiten Rundfunk veranstalten, betreiben beziehungsweise verbreiten oder solchen Unternehmen Programmteile zur zeitgleichen und unveränderten Weiterverbreitung zur Verfügung stellen, sofern sie nicht öffentlich-rechtlich organisiert sind.

Persönlich für alle angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2. Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf:

- a) Vorstandsmitglieder, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Prokuristinnen und Prokuristen, Generalbevollmächtigte und andere leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz,
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die lediglich auf Produktionsdauer beschäftigt sind,

- c) Angestellte mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe,
 - d) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zur Vertretung oder als Aushilfen beschäftigt werden, sofern die ununterbrochene Beschäftigung zwei Monate nicht überschreitet,
 - e) Aushilfen (Schülerinnen und Schüler sowie Studenten und Studentinnen) auch wenn die ununterbrochene Beschäftigung zwei Monate überschreitet,
 - f) Beschäftigte nach § 67 LMG NRW.
3. Auf Auszubildende und Volontärinnen und Volontäre findet der Tarifvertrag Anwendung.
 4. Auf Praktikantinnen und Praktikanten findet der Tarifvertrag mit Ausnahme des § 5 Absatz 4 keine Anwendung.
 5. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages haben auch Geltung für Teilzeitbeschäftigte nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung, sofern dieser regelmäßig mehr als zehn Stunden wöchentlich beträgt. Ziffer 2 bleibt unberührt.

§ 2 Arbeitsvertrag

Es gelten die Vorschriften des Nachweisgesetzes. Danach haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Der Inhalt des Arbeitsvertrages richtet sich nach § 2 Nachweisgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3 Probezeit

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

§ 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung)

1. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten beidseitig die einzelvertraglichen oder - falls eine einzelvertragliche Regelung nicht besteht - die gesetzlichen Fristen nach § 622 BGB. Die Frist darf sechs Wochen zum Quartalsende nicht unterschreiten.
2. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
3. Nach ausgesprochener Kündigung kann das Unternehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beurlauben. Während der Zeit der Beurlaubung sind Nebentätigkeiten zulässig; es gilt § 15.
4. Nach einer Kündigung ist Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Absprache angemessene Zeit zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes zu gewähren. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin wird das Arbeitsentgelt für die tatsächlich benötigte Arbeitszeit, jedoch maximal für einen Arbeitstag, fortgezahlt.
5. Nach Ausspruch einer Kündigung ist Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Verlangen unverzüglich ein Zwischenzeugnis auszustellen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Zeugnis auszustellen, das auf Wunsch auch über seine oder ihre Leistungen und seine oder ihre Führung Auskunft gibt.

6. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf, mit dem Zeitpunkt der Gewährung des vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes oder einer unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem die/der Arbeitnehmer/in das gesetzliche Rentenalter erreicht. Das Arbeitsverhältnis ruht während der Inanspruchnahme einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente.

§ 5 Befristete Arbeitsverhältnisse

1. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nach den Regeln des TzBfG zulässig.

Eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG ist bis zu vier Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer sind Verlängerungen des befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Ein Arbeitnehmer darf höchstens sieben Jahre befristet beschäftigt werden; die Beschäftigung als Praktikant vor einem Volontariat und ein Volontariat werden

nicht eingerechnet. Eine Überschreitung ist nur mit Zustimmung der von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Personen möglich.

Der Befristungsgrund ist im Arbeitsvertrag zu nennen.

2. Die Vereinbarung einer Probezeit ist dann zulässig, wenn der befristete Arbeitsvertrag einen Zeitraum von mehr als drei Monaten umfasst und nicht unmittelbar zuvor ein Arbeitsverhältnis bestand.
3. Das befristete Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Fristablauf, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

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

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

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

§ 6 Ausschlussfristen

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis - mit Ausnahme von übergegangenen Schadensersatzansprüchen bei Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall - sind innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.
2. Der Anspruch verfällt nach schriftlich erfolgter Ablehnung innerhalb von weiteren drei Monaten, sofern der Anspruch nicht innerhalb dieser drei Monate gerichtlich geltend gemacht wurde.
3. Ansprüche, die während eines Rechtsstreits fällig werden und von seinem Ausgang abhängen, sind innerhalb von drei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Rechtsstreits geltend zu machen. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 7 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 38 Stunden pro Woche.

Überschreitet die zugewiesene oder nachträglich anerkannte Tätigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters die tariflich vereinbarte Arbeitszeit einer Woche, so hat sie/er Anspruch auf Zeitausgleich möglichst innerhalb der folgenden zwei Wochen. Danach erfolgt der Ausgleich vorrangig in freien Tagen, wenn der Anspruch mindestens 7,6 Stunden beträgt. Wird der Zeitausgleich innerhalb der folgenden zwei Kalendermonate nicht gewährt, wird jede Mehrarbeitsstunde mit dem Faktor 1,25 bewertet. Wird dieser Ausgleich innerhalb weiterer zwei Monate nicht gewährt, ist er finanziell abzugelten.

2. Die Arbeitszeit ist geregelt auf fünf Tage in der Kalenderwoche von Montag bis Freitag zu verteilen, soweit in diesem Tarifvertrag nicht abweichende Regelungen getroffen sind.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kundennahen Bereich dürfen auch an Samstagen eingesetzt werden. Für den einzelnen Mitarbeiter bleibt es bei der Fünf-Tage-Woche. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf sechs freie Samstage pro Jahr. Samstage während der Urlaubszeit werden nicht angerechnet.

In Einzelfällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Messen, Ausstellungen, Präsentationen und vergleichbaren Veranstaltungen zur Arbeit an Wochenenden herangezogen werden.

3. Abweichend von Absatz 2 arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für laufende Programme, für die Durchführung von tages- und zeitgebundenen Produktionen sowie für sonstige saisonale Erfordernisse insbesondere bei Akquisition, Disposition und Produktion von Werbesendungen tätig sind, an fünf Tagen in der Kalenderwoche. Dabei gilt:

- a) Pro Monat sind zwei freie Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu gewähren. Abweichend hiervon haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer regelmäßigen Sonntagssendung Anspruch auf acht freie Wochenenden pro Jahr, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Sportberichterstattung haben Anspruch auf fünf freie Wochenenden und zusätzlich drei freie Sonntage pro Jahr.

Wochenenden und Sonntage während der Urlaubszeit werden nicht angerechnet.

- b) Arbeitet die/der Mitarbeiter/in an einem gesetzlichen Feiertag, so ist ihr/ihm dafür ein entsprechender Ausgleich zu gewähren.

4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des laufenden Programms bei nicht durchgehendem Sendebetrieb oder bei Fensterprogrammen können im geteilten Dienst eingesetzt werden. Unterbrechungen über drei Stunden oder solche außerhalb von 08.00 bis 18.00 Uhr sind voll auf die Arbeitszeit anzurechnen. Bei Unterbrechungen bis zu drei Stunden innerhalb des genannten Zeitraums wird die erste Stunde nicht, die zweite zu einem Drittel und die dritte zu zwei Dritteln auf die Arbeitszeit angerechnet.
5. Die freien Tage sind im Einvernehmen mit der/dem zuständigen Vorgesetzten unter Abwägung der persönlichen Belange des betroffenen Mitarbeiters oder der betroffenen Mitarbeiterin und der betrieblichen Erfordernisse zu nehmen.
6. Eine Pauschalierung des Ausgleichs gemäß den vorstehenden Absätzen durch eine finanzielle Abgeltung ist aufgrund individueller Abmachung möglich. Die Pauschale muss gesondert im Anstellungsvertrag ausgewiesen sein, ihre Höhe muss mindestens der durchschnittlichen monatlichen Vergütung im Wege der Einzelabrechnung entsprechen.

§ 8 Urlaub

1. Der/die Arbeitnehmer/in erhält in jedem Kalenderjahr - erstmalig nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit - Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Gehalts. Der Urlaub wird nach Arbeitstagen berechnet. Samstag, Sonntage und gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.
2. Urlaubstage sind im Einvernehmen mit dem zuständigen Vorgesetzten unter Abwägung der persönlichen Belange des betroffenen Mitarbeiters oder der betroffenen Mitarbeiterin und der betrieblichen Erfordernisse zu nehmen. Genommene Urlaubstage werden zuerst auf den gesetzlichen und dann auf den tariflichen Urlaub angerechnet. Der Urlaub muss innerhalb des laufenden Kalenderjahres, in begründeten Ausnahmefällen spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres gewährt und genommen werden. Bis dahin nicht genommener tariflicher Urlaub verfällt. Konnte die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den gesetzlichen Urlaub wegen einer Erkrankung nicht nehmen, verfällt dieser Urlaubsanspruch mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres.
3. Die Dauer des Urlaubes beträgt 30 Arbeitstage pro Jahr.
4. Im Verlauf des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit ein Zwölftel des Urlaubs.

5. Erkrankt die/der Arbeitnehmer/in während des Urlaubs, so wird die durch ärztliches Attest nachgewiesene Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet.
6. Der Urlaub dient der Erholung und ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu nehmen und zu gewähren.
7. Wird ein Urlaub, der dem Umfang von mindestens zwei Dritteln des tariflichen Jahresurlaubs des betroffenen Arbeitnehmers entspricht, nach erfolgter Genehmigung auf Veranlassung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin entweder vor Urlaubsantritt um mehr als fünf Tage verkürzt oder nach Urlaubsantritt abgebrochen, so erhält der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin einen Zusatzurlaub von drei Tagen.
8. Wird auf Veranlassung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin ein bereits genehmigter Urlaub verschoben, verkürzt oder abgebrochen, so trägt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die dadurch nachweislich entstandenen Kosten.

§ 9 Freistellung von der Arbeit

1. Die/der Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit bei Fortzahlung des Gehalts ohne Anrechnung auf den Urlaub nach folgendem abschließenden Katalog:
 - a) bei Umzug mit eigenem Hausstand, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Umzugs ungekündigt ist
bei Umzug bis 100 Kilometer, 1 Tag,
bei Umzug über 100 Kilometer, 2 Tage,
 - b) bei Eheschließung, 2 Tage,
 - c) bei der Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers 2 Tage,
 - d) bei Tod des Ehe-/Lebenspartners, der Eltern, Kinder, Geschwister, Schwiegereltern 2 Tage,
 - e) für Arztbesuch, sofern er außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist, mit entsprechendem Nachweis,
 - f) bei Vorladung vor Gerichten oder Behörden - außer als Partei oder Beschuldigter - sofern die Erledigung nur während der Arbeitszeit erfolgen kann und eine Ausfallentschädigung von anderer Seite nicht gefordert werden kann,

- g) zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten als Schöffin oder Schöffe, ehrenamtliche/r Richter/in oder Wahlvorstand.
2. Die unter Absatz 1 genannten Freistellungen müssen in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit dem jeweiligen Ereignis erfolgen; dies ist auf Verlangen nachzuweisen. In den Fällen des Absatzes 1 lit. e) - g) darf nur die tatsächlich erforderliche Freizeit geltend gemacht werden.
 3. Voraussetzung für die bezahlte Freistellung ist, dass das auslösende Ereignis und seine daraus entstehenden Verpflichtungen nicht in die arbeitsfreie Zeit (z. B. auch Urlaub, freie Tage, Krankheit) der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers fallen.
 4. Zur Wahrnehmung und Erfüllung ehrenamtlicher Aufgaben im Berufsverband wird der/die Arbeitnehmer/in auf Antrag für die Dauer der unumgänglichen Abwesenheit freigestellt.

§ 10 Zeitzuschläge für Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen

1. Für Nachtarbeit sowie für Arbeit an Sonn- und Feiertagen werden Zeitzuschläge gewährt. Keinen Anspruch auf Zeitzuschläge haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Entgelt über der höchsten Tarifgruppe liegt.
2. Für Nachtarbeit in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr wird ein Zeitzuschlag von 25 Prozent je Stunde gewährt; angefangene Stunden sind anteilig zu bewerten
3. Für Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 06.00 Uhr und 22.00 Uhr werden folgende Zeitzuschläge gewährt:

bei Arbeit bis zu vier Stunden eine Stunde Freizeitausgleich,
bei Arbeit über vier Stunden zwei Stunden Freizeitausgleich.

Bei Arbeit am

24. Dezember im Zeitraum zwischen 14.00 Uhr und 22.00 Uhr,
am 25. Dezember zwischen 6.00 Uhr und 22.00 Uhr,
am 31. Dezember zwischen 18.00 Uhr und 22.00 Uhr
beträgt der Freizeitausgleich

bei Arbeit bis zu vier Stunden 1,5 Stunden,
bei Arbeit über vier Stunden drei Stunden.

Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge für eine Arbeitsleistung wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gewährt.

4. Die Zeitzuschläge sind innerhalb von drei Monaten vorrangig durch Freizeit auszugleichen. § 7 Absatz 5 gilt entsprechend.
5. Für eine pauschale Abgeltung gilt § 7 Absatz 6 entsprechend.

§ 11 Tarifliche Jahresleistung

1. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine tarifliche Jahresleistung in Höhe von einhundert Prozent ihres tariflichen Monatsgrundgehalts zum Fälligkeitszeitpunkt.
2. Zusätzlich erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als weitere tarifliche Jahresleistung 70 Prozent des jeweils im Fälligkeitszeitpunkt zustehenden tariflichen Monatsgrundgehalts.
3. Als oberste Bezugsgröße gilt das höchste tarifliche Monatsgrundgehalt. Bei Wechsel von Voll- zu Teilzeit oder umgekehrt im laufenden Kalenderjahr ist der Durchschnitt der letzten zwölf Monate vor dem Fälligkeitstermin zugrunde zu legen.
4. Der Anspruch vermindert sich um je ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis im Anspruchsjahr nicht besteht oder ruht.
5. Voraussetzung für das erstmalige Entstehen eines Anspruchs ist eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten.
6. Im Anspruchsjahr bereits gezahlte oder noch zu zahlende Jahresleistung kann auf die tarifliche Jahresleistung angerechnet werden. Nicht angerechnet werden erfolgs-, leistungs- oder erlösorientierte Zahlungen wie zum Beispiel Provisionen oder Prämien.
7. Auszahlungstermin und -modus der tariflichen Jahresleistung wird auf betrieblicher Ebene (zum Beispiel als Weihnachts- oder Urlaubsgeld) geregelt; die Jahresleistung insgesamt ist jedoch spätestens mit dem Novembergehalt fällig.

§ 12 Auslagenersatz

1. Der Betrieb ersetzt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach den jeweiligen Richtlinien des Betriebes und unter Beachtung der steuerlichen Vorschriften die Auslagen, die sie oder er ausschließlich im Interesse und für die Zwecke beziehungsweise auf Veranlassung des Betriebes hin gemacht hat, soweit sie oder er dem Betrieb die steuerlich erforderlichen Nachweise liefert.

2. Der Ersatz für Unterkunft, Verpflegung, Bewirtung und Benutzung des eigenen Pkw für dienstliche Zwecke bestimmt sich nach den jeweiligen Richtlinien des Betriebs.

§ 13 Fortzahlung des Gehalts bei Krankheit

1. Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit und bei Kuren und Heilverfahren, die von einem Sozialversicherungsträger bewilligt sind, ist das Gehalt entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen bis zur Dauer von sechs Wochen zu zahlen.
2. Die Fortzahlung des Gehalts kann solange verweigert werden, wie der/die Arbeitnehmer/in den Nachweis entsprechend Absatz 3 nicht geführt hat. Das gilt nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in der Verpflichtung ohne eigenes Verschulden nicht nachkommen konnte.
3. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung - insbesondere auch Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Erkrankung - dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin unverzüglich unter Benennung der voraussichtlichen Dauer mitzuteilen.

Im Krankheitsfalle ist dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin durch den/die Arbeitnehmer/in spätestens am 3. Kalendertag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

Entsprechendes gilt bei Bewilligung einer Kur oder eines Heilverfahrens durch einen Kranken-/Rentenversicherungsträger oder ein Versorgungsamt.

4. Hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin begründeten Zweifel an der vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, kann er gemäß § 275 Absatz 1 Ziffer 3 SGB V eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen. Die Kosten hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zu übernehmen.

§ 14 Gehaltsfortzahlung im Todesfall

1. Im Falle des Todes des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin erhalten die Hinterbliebenen (Witwer, Witwe, Lebenspartner/Lebenspartnerin¹, unterhaltsberechtignte Kinder) ein Sterbegeld in Höhe des jeweiligen tariflichen Monatsgrundgehalts und zwar bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu sechs Monaten für einen Monat
von mehr als sechs Monaten für drei Monate

beginnend mit dem Sterbemonat.

2. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann das Sterbegeld mit befreiender Wirkung für alle Berechtigten an einen Berechtigten zahlen.

§ 15 Nebentätigkeit

Die Ausübung einer auf die Erlangung wirtschaftlicher Vorteile gerichteten Nebentätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin. Sie darf nur versagt werden, wenn sie den berechtigten Interessen des Unternehmens abträglich ist.

§ 16 Verschwiegenheitspflicht

Der/die Arbeitnehmer/in bedarf zur anderweitigen Verarbeitung, Verwertung oder Weitergabe ihm bei seiner Tätigkeit bekannt gewordene Erkenntnisse und Unterlagen die Einwilligung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin.

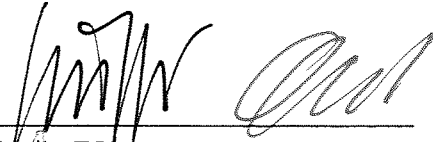
§ 17 Inkrafttreten


1. Der Tarifvertrag tritt am 26. Juli 2014 in Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag kann erstmals zum 30. September 2017 mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

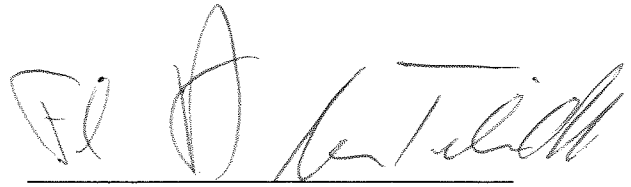
¹ Protokollnotiz zu § 14 Ziffer 1:
Lebenspartner/in ist, wer mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin mindestens ein Jahr lang einen gemeinsamen Hausstand unterhalten hat.

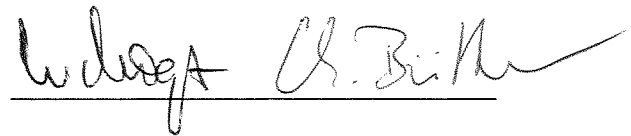
3. Der Tarifvertrag wirkt im Falle seiner Beendigung entsprechend den gesetzlichen Regelungen bis zum Inkrafttreten eines neuen Tarifvertrages nach.

Düsseldorf, den 17. Juni 2014


Für die TGL


Für die TGL


Für den DJV


Für ver.di