

# Manteltarifvertrag Lokalfunk Nordrhein-Westfalen

vom 3. Mai 1993

- **§ 1 Geltungsbereich**
- **§ 2 Arbeitsvertrag**
- **§ 3 Probezeit**
- **§ 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung)**
- **§ 5 Befristete Arbeitsverhältnisse**
- **§ 6 Ausschlußfristen**
- **§ 7 Arbeitszeit**
- **§ 8 Urlaub**
- **§ 9 Freistellung von der Arbeit**
- **§ 10 Zeitzuschläge für Nacharbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen**
- **§ 11 Tarifliche Jahresleistung**
- **§ 12 Auslagenersatz**
- **§ 13 Fortzahlung des Gehalts bei Krankheit**
- **§ 14 Gehaltsfortzahlung im Todesfall**
- **§ 15 Nebentätigkeit**
- **§ 16 Verschwiegenheitspflicht**
- **§ 17 Inkrafttreten**

Zwischen

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.

und

dem Deutschen Journalisten-Verband e.V. - Gewerkschaft der Journalisten -,  
der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft - Berufsgruppe Kunst und Medien -,  
der Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,  
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 hauptberuflich festangestellten Mitarbeiter.

2. Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf:

- a) Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Prokuristen, Generalbevollmächtigte und andere leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz,
- b) Mitarbeiter, die lediglich auf Produktionsdauer beschäftigt sind,
- c) Angestellte mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe,

- d) Arbeitnehmer, die zur Vertretung oder als Aushilfen beschäftigt werden, sofern die ununterbrochene Beschäftigung zwei Monate nicht überschreitet,
- e) Aushilfen (Schüler und Studenten), auch wenn die ununterbrochene Beschäftigung zwei Monate überschreitet,
- f) Personen, die eine angestelltenversicherungspflichtige Tätigkeit im Sinne des Angestelltenversicherungsgesetzes nicht ausüben,
- g) Beschäftigte nach § 28 nordrhein-westfälisches Landesrundfunkgesetz.

3. Auf Auszubildende und Volontäre findet der Tarifvertrag Anwendung.
4. Auf Praktikanten findet der Tarifvertrag mit Ausnahme des § 5 Absatz 4 sowie § 12 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**

1. Unternehmen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.
2. Ein Exemplar des Arbeitsvertrages wird dem Arbeitnehmer spätestens bei Beginn der Beschäftigung ausgehändigt.
3. Im Arbeitsvertrag sind festzulegen:
  - a) der Zeitpunkt des Vertragsbeginns,
  - b) das Arbeitsgebiet, gegebenenfalls tarifliche Tätigkeitsbezeichnung,
  - c) der Arbeitsort,
  - d) die Höhe und Zusammensetzung der vereinbarten Vergütung,
  - e) die Kündigungsfristen.

## **§ 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 den Arbeitnehmer beurlauben. Während der Zeit der Beurlaubung sind Nebentätigkeiten zulässig; es gilt § 15.
4. Nach einer Kündigung ist dem Arbeitnehmer nach Absprache angemessene Zeit zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes zu gewähren. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber wird das Arbeitsentgelt für die tatsächlich benötigte Arbeitszeit, jedoch maximal für einen Arbeitstag, fortgezahlt.
5. Nach Ausspruch einer Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen unverzüglich ein Zwischenzeugnis auszustellen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer ein Zeugnis auszustellen, das auf Wunsch auch über seine Leistungen und seine 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 der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Das Arbeitsverhältnis ruht während der Inanspruchnahme einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente.

## **§ 5 Befristete Arbeitsverhältnisse**

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

Bei Arbeitsverhältnissen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz bedarf es keines sachlichen Befristungsgrundes.

2. Die Vereinbarung einer Probezeit ist dann zulässig, wenn der befristete Arbeitsvertrag einen Zeitraum von mehr als drei Monaten umfaßt.

3. Das befristete Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Fristablauf, ohne daß es einer Kündigung bedarf.

Besteht das befristete Arbeitsverhältnis mindestens zwölf Monate, so soll 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 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. 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

ab dem 1. Januar 1995: 38 Stunden pro Woche.

Überschreitet die zugewiesene oder nachträglich anerkannte Tätigkeit des Mitarbeiters die tariflich vereinbarte Arbeitszeit einer Woche, so hat 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.

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

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

3. Abweichend von Absatz 2 arbeiten die 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 Mitarbeiter einer regelmäßigen Sonntagsendung Anspruch auf acht freie Wochenenden pro Jahr, 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 der Mitarbeiter an einem gesetzlichen Feiertag, so ist ihm dafür ein entsprechender Ausgleich zu gewähren.

4. Mitarbeiter des laufenden Programms bei nicht durchgehendem Sendebetrieb oder bei Fensterprogrammen können im geteiltem 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 dem zuständigen Vorgesetzten unter Abwägung der persönlichen Belange des betroffenen Mitarbeiters 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 Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr - erstmalig nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit - Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Gehalts. Der Urlaub wird nach Arbeitstagen berechnet. Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.

2. Der Urlaub muß innerhalb des laufenden Kalenderjahres, in begründeten Ausnahmefällen spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres gewährt und genommen werden. Urlaubstage sind im Einvernehmen mit dem zuständigen Vorgesetzten unter Abwägung der persönlichen Belange des betroffenen Mitarbeiters und der betrieblichen Erfordernisse zu nehmen.

3. Die Dauer des Urlaubes beträgt 30 Arbeitstage pro Jahr.

4. Im Verlauf des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit ein Zwölftel des Urlaubs.

5. Erkrankt der Arbeitnehmer 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 entweder vor Urlaubsantritt um mehr als fünf Tage verkürzt oder nach Urlaubsantritt abgebrochen, so erhält der Arbeitnehmer einen Zusatzurlaub von drei Tagen.

8. Wird auf Veranlassung des Arbeitgebers ein bereits genehmigter Urlaub verschoben, verkürzt oder abgebrochen, so trägt der Arbeitgeber die dadurch nachweislich entstandenen Kosten.

### **§ 9 Freistellung von der Arbeit**

1. Der Arbeitnehmer 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 Schöffe, ehrenamtlicher Richter oder Wahlvorstand.

2. Die unter Absatz 1 genannten Freistellungen müssen in unmittelbarem zeitlichen 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 ) des Arbeitnehmers fallen.

4. Zur Wahrnehmung und Erfüllung ehrenamtlicher Aufgaben im Berufsverband wird der Arbeitnehmer auf Antrag für die Dauer der unumgänglichen Abwesenheit freigestellt.

*Protokollnotiz zu § 9 Ziffer 4: Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, daß diese Bestimmung erneut Gegenstand der nächsten MTV-Verhandlungsrunde sein wird.*

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

1. Für Nachtarbeit sowie für Arbeit an Sonn- und Feiertagen werden Zeitzuschläge gewährt; sie werden nach folgendem Stufenplan eingeführt:

Keinen Anspruch auf Zeitzuschläge haben Arbeitnehmer, deren Entgelt über der höchsten Tarifgruppe liegt.

2. Für Nachtarbeit in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr werden folgende Zeitzuschläge gewährt:

Für die 1. und 2. Stunde je 15 Prozent,  
für die 3. bis 6. Stunde je 25 Prozent,  
für die 7. und 8. Stunde je 35 Prozent,

entsprechend der Dauer der Arbeit im zuschlagspflichtigen Zeitraum; angefangene Stunden sind anteilig zu bewerten.

Ab 01. Januar 1997 beträgt der Zuschlag für Nachtarbeit einheitlich 25 Prozent.

3. Für Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 06.00 Uhr und 22.00 Uhr werden ab 01. Januar 1994 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 Ziffer 5 gilt entsprechend.

5. Für eine pauschale Abgeltung gilt § 7 Ziffer 6 entsprechend.

## **§ 11 Tarifliche Jahresleistung**

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine tarifliche Jahresleistung in Höhe von einhundert Prozent ihres tariflichen Monatsgrundgehalts zum Fälligkeitszeitpunkt. Bei Wechsel von Voll- zu Teilzeit oder umgekehrt im laufenden Kalenderjahr ist der Durchschnitt der letzten zwölf Monate vor dem Fälligkeitstermin zugrunde zu legen.

2. Zusätzlich erhalten die Arbeitnehmer als weitere tarifliche Jahresleistung

ab 01. Januar 1995 50 Prozent  
ab 01. Januar 1996 60 Prozent  
ab 01. Januar 1997 70 Prozent

des jeweils im Fälligkeitszeitpunkt zustehenden tariflichen Monatsgrundgehalts.

Als oberste Bezugsgröße gilt das höchste tarifliche Monatsgrundgehalt.

3. Der Anspruch vermindert sich um je ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis im Anspruchsjahr nicht besteht oder ruht.

4. Voraussetzung für das erstmalige Entstehen eines Anspruchs ist eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten.

5. 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.

6. 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 dem Arbeitnehmer nach den jeweiligen Richtlinien des Betriebes und unter Beachtung der steuerlichen Vorschriften die Auslagen, die er ausschließlich im Interesse und für die Zwecke beziehungsweise auf Veranlassung des Betriebes hin gemacht hat, soweit der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer den Nachweis entsprechend Absatz 3 nicht geführt hat. Das gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer der Verpflichtung ohne eigenes Verschulden nicht nachkommen konnte.

3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung - insbesondere auch Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Erkrankung - dem Arbeitgeber unverzüglich unter Benennung der voraussichtlichen Dauer mitzuteilen.

Im Krankheitsfalle ist dem Arbeitgeber durch den Arbeitnehmer 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 begründeten Zweifel an der vom Arbeitnehmer vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, kann er gemäß § 275 Absatz 1 Ziffer 3 SGB V eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen. Die Kosten hat der Arbeitgeber zu übernehmen.

5. Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so wird dieser Anspruch für die Dauer der Fortzahlung des Gehalts an den Arbeitgeber abgetreten. Das gilt auch für die entsprechenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

### **§ 14 Gehaltsfortzahlung im Todesfall**

1. Im Falle des Todes des Arbeitnehmers erhalten seine Hinterbliebenen (Witwer, Witwe, Lebenspartner/Lebenspartnerin, 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 kann das Sterbegeld mit befreiender Wirkung für alle Berechtigten an einen Berechtigten zahlen.

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

### **§ 15 Nebentätigkeit**

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

### **§ 16 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer bedarf zur anderweitigen Verarbeitung, Verwertung oder Weitergabe ihm bei seiner Tätigkeit bekannt gewordener Erkenntnisse und Unterlagen die Einwilligung des Arbeitgebers.

## **§ 17 Inkrafttreten**

1. Der Tarifvertrag tritt am 1. April 1993 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 1995, danach jeweils zum Jahresende schriftlich gekündigt werden.
3. § 7 kann abweichend von Absatz 2 mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 1996, danach jeweils zum Jahresende schriftlich gekündigt werden.
4. §§ 10 Ziff. 2, 11 können abweichend von Absatz 2 mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 1997, danach jeweils zum Jahresende schriftlich gekündigt werden.