



fängt mit den richtigen Informationen an.

11. Januar 2021

Tarifentscheidungen des BR:

LOB und TADEL

Die BR-Geschäftsleitung hat zum Jahresende 2020 zwei weitreichende Tarifentscheidungen gefällt: Einerseits den Verzicht auf die Ausübung des Sonderkündigungsrechts zur bereits vereinbarten Tarifierhöhung in 2021, andererseits die Kündigung des Gehaltstarifvertrags (Geh-TV für Festangestellte) zum 31. März 2021.

Es bleibt dabei: 2,25% Tarifierhöhung zum 1. April 2021 für Alle

ver.di begrüßt das klare und eindeutige Festhalten an der bereits vereinbarten Tarifierhöhung für Festangestellte und 12a-Freie nach den besonders harten und schwierigen Gehalts- und Honorartarifverhandlungen in 2019, die sich bis Anfang 2020 hingezogen haben. Teil der Vereinbarung war die Möglichkeit den Tarifvertrag vor der dritten Erhöhungsstufe zu kündigen. Davon hat der BR keinen Gebrauch gemacht.

ver.di erachtet den Verzicht auf die Ausübung des Sonderkündigungsrechts des BR im Zusammenhang mit der noch nicht erfolgten Anpassung des Rundfunkbeitrags für richtig.

Es ist klug, so und nicht anders zu handeln. Die erstrittenen Tarifierhöhungen für 2021 waren im Wirtschaftsplan 2021 schon zugrunde gelegt und dieser ist seitens Rundfunk- und Verwaltungsrat schon genehmigt. Darüber hinaus ist 2021 das Basisjahr zur Feststellung des Finanzbedarfs des öffentlich-rechtlichen Rundfunks für den KEF-Zwischenbericht in 2022.



Mitmachen. Mitentscheiden. Mitglied werden

rundfunk.verdi.de

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Vor allem aber leisten die Beschäftigten uneingeschränkt unter teils schwierigen Bedingungen tagein, tagaus ihren Beitrag zu einem erfolgreichen BR. Wir halten die Entscheidung des BR, den Einsatz der Mitarbeitenden mit der Umsetzung der Tarifierhöhung zu honorieren, nicht nur für richtig, sondern begrüßen, dass auch in politisch schwierigen Zeiten ein eindeutiges Signal der Wertschätzung an die Mitarbeiter geht.

Kündigung des Gehaltstarifvertrags (Geh-TV) für Festangestellte (Tarifziffern 700 im Manteltarifvertrag) zum 31. März 2021

In ihm sind die Vergütung mit den Gehaltstabellen (Gehaltsgruppen/ -stufen), der Richtpositions-katalog mit den Ripo-Beschreibungen sowie die Regelungen zu Eingruppierung und Stufenvorrückung festgelegt.

ver.di hätte diese Karte nicht gezogen! – Wohlwissend, dass man dann auch einen Lösungsvorschlag haben sollte – allein einen solchen bleibt der BR gegenwärtig jedoch schuldig.

Das bislang bestehende Ripo-System ist zwar nicht mehr up-to-date und das Verhandlungsergebnis zu den beiden neuen Ripo „Mediengestaltung“ ist von den Mitgliedern mehrheitlich nicht angenommen worden, doch bislang hatte der BR immer wieder kreative Lösungen in der Anwendungspraxis gefunden.

Wie geht es jetzt weiter?

Die Geschäftsleitung ist aufgerufen, sich möglichst rasch konkrete Gedanken zu machen, nach welchen verlässlichen Kriterien in Zukunft Tätigkeitsbeschreibungen und damit verbundene Berufsbilder wie bewertet und vergütet werden sollen. Diese Vorschläge sollten dann möglichst bald mit den Gewerkschaften verhandelt und in einem Tarifvertrag verbindlich gefasst werden, damit wieder Tarifsicherheit erzielt wird.

Was allerdings nicht sein darf, ist ein Vergütungssystem zu schaffen, das am Ende zu einer Abwertung bestehender Arbeitsverträge und damit verbundener Tätigkeiten führt, sowie eine Zwei-Klassen-Gesellschaft im Betrieb mit alten und neuen Verträgen befördert. Dafür steht ver.di nicht zur Verfügung. Wir werden genau hinsehen, ob am Ende ein transparentes, gerechtes und nachvollziehbares Vergütungssystem stehen wird, dessen Definitionen sich auch für die Betroffenen erschließen.

Zwischenzeitlich sollten wenigstens Regelungen zum Umgang mit arbeitsvertraglichen Änderungen (wie z. B. Höher-/Umgruppierung) bei bestehenden Arbeitsverträgen gefunden werden.



Was gilt ab 01. April 2021?

Für alle bis noch zum 31. März 2021 bereits befristet oder unbefristet Festangestellten gilt der Gehaltstarifvertrag (Geh-TV) erst einmal solange fort, wie sich für diese Personen arbeitsvertraglich nichts ändert. Für Gewerkschaftsmitglieder ist dies zwingend, für Nicht-Mitglieder im Regelfall auf Basis der arbeitsvertraglichen Bezugnahme gegeben.

Nachwirkung – Bestandsschutz bei unverändertem Arbeitsvertrag

Hier gilt die gesetzliche Nachwirkung von Tarifverträgen nach § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz (TVG). Da der BR den Geh-TV für alle Festangestellten in der Vergangenheit angewendet hat, gilt dieser solange weiter, wie er nicht geändert wird.

Sinnvoll ist es daher noch vor Ablauf der Kündigungsfrist (31.03.2021) Gewerkschaftsmitglied zu werden, um sich auf jeden Fall die Nachwirkung zu sichern.

Wichtige Funktion des Personalrats

Die beiden örtlichen Personalratsgremien in München und Nürnberg sind nun durch die Kündigung des Gehaltstarifvertrags besonders gefordert. Sie müssen auf die Einhaltung der innerbetrieblichen Gleichbehandlung hinsichtlich Tätigkeitsart und Vergütung achten. Das gilt insbesondere bei Neueinstellungen, da für diesen Personenkreis ab 1.04.2021 erst einmal dazu nichts geregelt ist. Weiter haben sie bezüglich Änderungen für schon vor dem 31.03.2021 Festangestellte wachsam sein, wenn diese z. B. um-/höhergruppiert werden sollen.

Denn sie müssen nun jeweils zusätzlich prüfen, ob die mit der Änderung vorgesehenen Vertragskonditionen trotz gekündigten Gehaltstarifvertrags im Vergleich zu den bereits im BR vorhandenen mit unveränderten Arbeitsverträgen angestellten Beschäftigten hinsichtlich Tätigkeit und vorgesehener Vergütung vergleichbar sind.

Bei Änderungen im Arbeitsvertrag – Prüfen vor Unterschriftsleistung

Achtung hier gilt: Lassen Sie daher eine geplante Änderung des Arbeitsvertrags bzw. den sogenannten Nachtrag dazu prüfen, bevor sie ihn unterschreiben. Andernfalls kann es sein, dass Sie rechtlich wirksam auf bereits erworbene Ansprüche verzichten, denn der Schutz des Tarifvertrags gilt dann nicht mehr.