Tarifvertrag über hybride Arbeit

Zwischen

Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden
VRFF – Die Mediengewerkschaft
Betriebsgruppe NDR
Rothenbaumchaussee 132
20149 Hamburg

-einerseits-

und dem

Norddeutschen Rundfunk
Gemeinnützige Anstalt des öffentlichen Rechts
Rothenbaumchaussee 132
20149 Hamburg

-andererseits-

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

I. Tarifvertrag über hybride Arbeit

1. Präambel

Hybrides Arbeiten ist ein wichtiger Teil einer modernen Arbeitswelt. Der Tarifvertrag über hybride Arbeit soll für die Mitarbeitenden Rahmenbedingungen schaffen, um ihr Berufs- und Privatleben besser zu vereinbaren. Er soll zur Nachhaltigkeit beitragen, indem Fahrtzeiten bzw. -kosten durch hybride Arbeit verringert werden. Die Inklusion von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden sowie Beschäftigten mit sonstigen Arbeitseinschränkungen in das Arbeitsleben soll erleichtert und deren gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben gesichert werden. Durch die Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätten des NDR sollen nach Möglichkeit keine zusätzlichen gesundheitlichen Belastungen entstehen. Ziel dieses Tarifvertrages ist es, den Mitarbeitenden hybride Arbeit zu ermöglichen. Dies stärkt auch die Attraktivität des Norddeutschen Rundfunks als fortschrittlichen, nachhaltigen und familienfreundlichen Arbeitgeber.

2. Geltungsbereich / Anwendungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle beim Norddeutschen Rundfunk - nachstehend „NDR“ genannt - beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- (2) Auf arbeitnehmerähnliche Personen nach dem Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen finden nur die Regelungen I. Ziffer 9 Abs. 1, Ziffer 11, Ziffer 12 und III. entsprechende Anwendung.
- (3) Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Auszubildende sowie sonstige ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Ausbildung beschäftigte Personen (z. B. Volontäre, Praktikanten, Referendare); gleichwohl ist nach Abstimmung mit der/dem Ausbilder/in im Rahmen der gesetzlichen Regelungen die Vermittlung von Ausbildungsinhalten im Einzelfall auch außerhalb des Betriebs möglich.

- (4) Sachlich nicht umfasst sind Tätigkeiten oder Arbeitsformen, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb der Betriebsstätten des NDR zu erbringen sind, z. B. Dienstreisen, Produktionseinsätze, Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaft und vergleichbare Tätigkeiten.

Protokollnotiz: Arbeitnehmerähnliche Personen klären bei Bedarf mit ihrem Auftraggeber im NDR in Textform (z. B. per E-Mail), ob die beauftragte Tätigkeit hybrid erbracht werden kann.

3. Grundsätze hybrider Arbeit

- (1) Bei hybrider Arbeit wird die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden in der betrieblichen Arbeitsstätte und auch außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte, insbesondere im privaten Bereich der Mitarbeitenden, erbracht. Dieser Tarifvertrag regelt Voraussetzungen, Verfahren, Rechte und Pflichten, wenn die Arbeitsleistung zumindest anteilig im privaten Bereich erbracht werden soll.
- (2) Hybride Arbeit ist für die Mitarbeitenden freiwillig. Niemand muss aufgrund dieses Tarifvertrages hybrid arbeiten; Pflichten aufgrund etwaiger gesetzlicher Regelungen bleiben unberührt.
- (3) Die Mitarbeitenden haben im NDR weiterhin einen für die Aufgabenerledigung ausgestatteten Arbeitsplatz.
- (4) Soweit die Anwesenheit der Mitarbeitenden in den Betriebsstätten gefordert ist (z. B. Präsenzbesprechung), ist hybride Arbeit ausgeschlossen. Die Führungskräfte legen fest, ob Veranstaltungen bzw. Besprechungen in Präsenz oder hybrid durchgeführt werden. Die Festlegung soll mit einer angemessenen Ankündigungsfrist vor dem jeweiligen Termin erfolgen, soweit möglich bereits bei Bekanntgabe des Veranstaltungs- bzw. Besprechungstermins.

4. Voraussetzungen für hybride Arbeit

- (1) Hybride Arbeit setzt voraus, dass
 1. die konkrete Aufgabenerledigung der/des Mitarbeitenden in hybrider Arbeit möglich ist,
 2. der hybriden Arbeit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen,
 3. der Führerschein für hybride Arbeit absolviert ist und
 4. die Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten innerhalb der Bundesrepublik Deutschland geleistet wird.
- (2) Betriebliche Gründe stehen insbesondere entgegen, wenn
 1. Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Ziffer 10) nicht eingehalten werden,
 2. Anforderungen des Datenschutzes (Ziffer 11) nicht eingehalten werden,
 3. Anforderungen der Technik bzw. der IT-Sicherheit (Ziffer 12) nicht eingehalten werden,
 4. die Zusammenarbeit bzw. Abstimmungen mit der Führungskraft, anderen Mitarbeitenden bzw. Geschäftspartnern durch die hybride Arbeit beeinträchtigt wird,
 5. die Arbeitsqualität bzw. die Arbeitsproduktivität durch die hybride Arbeit beeinträchtigt wird.

- (3) Vor der Aufnahme von hybrider Arbeit ist eine Schulung zur hybriden Arbeit zu absolvieren („Führerschein für hybride Arbeit“); die Schulung ist kalenderjährlich zu wiederholen.
- (4) Sind die Voraussetzungen für hybride Arbeit erfüllt und möchte die/der Mitarbeitende hybrid arbeiten, schließen die/der Mitarbeitende und die Führungskraft eine entsprechende Vereinbarung.

Protokollnotiz: Die Tarifparteien sind sich einig, dass die in Ziffer 4 Absatz 1 Ziffer 4 vorgesehene Beschränkung auf die Erbringung der Arbeitsleistung in der Bundesrepublik Deutschland nicht weiter bestehen soll, soweit hybride Arbeit z.T. auch außerhalb der Bundesrepublik Deutschland ohne etwaige arbeits-, sozialversicherungs-, unfallversicherungs- und steuerrechtliche Risiken geleistet werden kann. Sollte es zu einer Änderung der derzeit geltenden Rechtslage kommen, werden die Tarifparteien Verhandlungen über eine Streichung bzw. Modifikation der Ziffer 4 Absatz 1 Ziffer 4 aufnehmen.

5. Umfang hybrider Arbeit

Der Umfang der Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten soll in der Regel die Hälfte der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht überschreiten. Bei der Berechnung ist die Arbeitszeit in einem Ausgleichszeitraum von drei Monaten zugrunde zu legen.

6. Vereinbarung hybrider Arbeit

- (1) Mitarbeitende und Führungskraft beraten unter Berücksichtigung der Voraussetzungen nach Ziffer 4, ob hybride Arbeit grundsätzlich möglich ist.
- (2) Soweit Mitarbeitende und Führungskraft hybride Arbeit demnach für möglich halten, vereinbaren sie in Textform unter Berücksichtigung der Ziffern 4. und 5. sowie der betrieblichen Erfordernisse (z. B. Abteilungsbesetzung) die konkreten hybriden Arbeitszeiten sowie feste Ansprechzeiten in hybrider Arbeit. Die Wünsche der Beschäftigten sollen dabei angemessen berücksichtigt werden.

7. Pflichten in hybrider Arbeit

- (1) Während der konkret vereinbarten Arbeitszeiten bzw. in den innerhalb der Arbeitszeit festgelegten Ansprechzeiten haben Mitarbeitende ihre Erreichbarkeit mittels Informations- und Kommunikationstechnik (telefonisch, per E-Mail, MS-Teams o. ä.) sicherzustellen.
- (2) Falls es aus betrieblichen Gründen, insbesondere wegen Personalausfall, erforderlich ist, haben Mitarbeitende trotz vereinbarter Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten ihre Arbeitsleistung an der Arbeitsstätte bzw. einem anderen Arbeitsort zu erbringen. Diese Entscheidung trifft die Führungskraft nach Rücksprache mit den Mitarbeitenden unter besonderer Berücksichtigung der Interessen der betroffenen Mitarbeitenden.
- (3) Über technische Störungen (z. B. Störung der IP-Verbindung, Schadprogramme, Verlust/Beschädigung von Arbeitsmitteln) haben Mitarbeitende ihre Führungskraft unverzüglich zu informieren und nach Rücksprache mit der Führungskraft ggf. unverzüglich ihre Arbeit am betrieblichen Arbeitsplatz aufzunehmen.

- (4) Über Veränderungen, die sich auf die Voraussetzungen für hybride Arbeit nach Ziffer 4 auswirken, haben Mitarbeitende und Führungskraft sich unverzüglich zu informieren.

8. Verfahren

- (1) Sofern zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft keine Einigung über die grundsätzliche Möglichkeit der hybriden Arbeit erzielt werden kann, überprüft auf Antrag der/des Mitarbeitenden die/der nächsthöhere Vorgesetzte, ob die Voraussetzungen für hybride Arbeit grundsätzlich erfüllt sind. Die/der nächsthöhere Vorgesetzte hört die Beteiligten im Rahmen der Überprüfung zunächst an. Die/der Mitarbeitende kann hierbei den zuständigen Personalrat oder eine betriebliche Person ihres/seines Vertrauens hinzuziehen. Schwerbehinderte Mitarbeitende, ihnen gleichgestellte Mitarbeitende oder weitere nach SGB IX berechnete Mitarbeitende dürfen die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen. Die/der nächsthöhere Vorgesetzte teilt den Beteiligten seine Entscheidung unverzüglich mit.
- (2) Die vereinbarte hybride Arbeit kann vom NDR widerrufen werden, wenn die Voraussetzungen der Ziffer 4 nicht mehr vorliegen bzw. in der Person oder dem Verhalten der/des Mitarbeitenden ein Grund besteht, der einen Widerruf rechtfertigt. Diese Entscheidung trifft die Führungskraft nach Rücksprache mit den Mitarbeitenden unter besonderer Berücksichtigung der Interessen der betroffenen Mitarbeitenden. Ein Widerruf ist etwa gerechtfertigt, wenn:
1. Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Ziffer 10) nicht eingehalten werden,
 2. Anforderungen des Datenschutzes (Ziffer 11) nicht eingehalten werden bzw. die/der Mitarbeitende gegen Anforderungen des Datenschutzes verstößt,
 3. Anforderungen der Technik bzw. der IT-Sicherheit (Ziffer 12) nicht eingehalten werden,
 4. die/der Mitarbeitende gegen Pflichten aus diesem Tarifvertrag, insbesondere nach Ziffer 7 (z. B. Nichteinhaltung festgelegter Ansprechzeiten), verstößt,
 5. die Arbeitsqualität bzw. die Arbeitsproduktivität beeinträchtigt ist,
 6. die Zusammenarbeit bzw. Abstimmungen mit der Führungskraft, anderen Mitarbeitenden bzw. Geschäftspartnern beeinträchtigt ist,
 7. hybride Arbeit außerhalb der Bundesrepublik Deutschland geleistet wurde,
 8. die/der Mitarbeitende den Arbeitsplatz wechselt.

Der Widerruf erfolgt mit Begründung in Textform und einer Frist nach billigem Ermessen. Soweit Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bzw. der Technik nicht eingehalten sind, kann die/der Mitarbeitende zur Abwendung des Widerrufs den Anforderungen innerhalb einer Woche nachkommen und hat dies auf Anforderung des NDR glaubhaft zu machen. Aus wichtigem Grund kann der Widerruf fristlos erfolgen. Ziffer 8 Absatz 1 dieses Tarifvertrages gilt entsprechend.

- (3) Mitarbeitende können vereinbarte hybride Arbeit jederzeit in Textform gegenüber der Führungskraft widerrufen.

9. Ausstattung bei hybrider Arbeit

- (1) Der NDR stellt den hybrid arbeitenden Mitarbeitenden einen sicheren Zugang in das NDR-Netzwerk zur Verfügung, insbesondere zu Diensten und Daten, die für die Aufgabenerledigung erforderlich sind.

- (2) Art und Umfang der Ausstattung der Mitarbeitenden mit technischen Arbeitsmitteln und EDV-Programmen bei hybrider Arbeit werden vom NDR festgelegt. Es besteht kein Anspruch, dass Mitarbeitenden für hybride Arbeit dienstliche technische Arbeitsmittel bzw. EDV-Programme zur Verfügung gestellt werden. Der NDR strebt in den kommenden Jahren an, regelhaft technische Arbeitsmittel bereitzustellen, die auch für hybride Arbeit genutzt werden können. Soweit der NDR keine technischen Arbeitsmittel für hybride Arbeit zur Verfügung stellt, steht es den Mitarbeitenden frei, im Rahmen der Anforderungen an Technik und IT-Sicherheit, Arbeits-, Gesundheits- sowie Datenschutz private Technik für hybride Arbeit zu nutzen; der NDR erstattet für die Nutzung privater Technik weder anteilige Kosten noch haftet er für Schäden, die durch die Nutzung privater Technik entstehen. Satz 1 gilt entsprechend für eine Pflicht der Mitarbeitenden, die zur Verfügung gestellten technischen Arbeitsmittel zu nutzen.
- (3) Schwerbehinderten Mitarbeitenden und ihnen gleichgestellte behinderte Mitarbeitenden soll hybride Arbeit ermöglicht werden. Soweit hierfür besondere technische Arbeitshilfen erforderlich sind, findet § 164 SGB IX entsprechende Anwendung; gegebenenfalls ist vorrangig die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes zu prüfen.
- (4) Der NDR ist nicht verpflichtet, bei Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten anteilige Kosten, insbesondere für Räumlichkeiten, Heizung, Strom, Telekommunikationsmittel, -anschlüsse und -verbindungen, zu tragen.

10. Arbeits- und Gesundheitsschutz

- (1) Die Mitarbeitenden haben insbesondere bei Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten eine besondere Verantwortung, selbst die Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beachten.
- (2) Die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten werden vom NDR unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen in Abstimmung mit dem Arbeitskreis Betriebliches Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement (BGAM) festgelegt. Die Festlegung und Änderung der Anforderungen werden unverzüglich dem Gesamtpersonalrat mitgeteilt und durch geeignete Kommunikationsmittel den Mitarbeitenden bekannt gemacht (z. B. Intranet-Veröffentlichung). Die Erfüllung der arbeits- und gesundheitsschutzrechtlichen Anforderungen fragt der NDR im Rahmen des Führerscheins für hybride Arbeit bei den Mitarbeitenden ab.
- (3) Über die Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und gesundheitsfördernde Maßnahmen werden die Mitarbeitenden durch geeignete Informationen bzw. Schulungen („Führerschein für hybride Arbeit“) unterrichtet. Im Rahmen des Führerscheins für hybride Arbeit werden eine Gefährdungsbeurteilung sowie erforderliche Unterweisungen durchgeführt.
- (4) Der NDR wird den Mitarbeitenden über das NDR-Intranet ein für die Mitarbeitenden freiwilliges Mobilitäts- und Sportprogramm (Videos, Training etc.) anbieten, das die Gesunderhaltung fördern und Beschwerden vorbeugen soll.
- (5) Der NDR wird bei Herstellern technischer Geräte bzw. von Büromöbeln im Rahmen des Möglichen Mitarbeiterkonditionen vermitteln, so dass die Mitarbeitenden dort zu günstigeren Konditionen Ausstattung kaufen können.
- (6) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen über die Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII).

11. Datenschutz

- (1) Der NDR legt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen die Anforderungen bzw. technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Datenschutz in Abstimmung mit der/dem Datenschutzbeauftragten fest. Diese Festlegung und etwaige Änderungen der Anforderungen bzw. Maßnahmen werden unverzüglich dem Gesamtpersonalrat mitgeteilt und durch geeignete Kommunikationsmittel den Mitarbeitenden bekannt gemacht (z. B. Intranet-Veröffentlichung).
- (2) Über die gesetzlichen sowie NDR-internen Regelungen zum Datenschutz werden die Mitarbeitenden durch geeignete Informationen und Schulungen („Führerschein für hybride Arbeit“) unterrichtet.
- (3) Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die gesetzlichen und vom NDR festgelegten Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes zu beachten und anzuwenden. Insbesondere sind bei hybrider Arbeit vertrauliche Daten und Unterlagen vor dem unbefugten Zugriff dritter Personen zu schützen.

12. Informationstechnik und -sicherheit

- (1) Die Anforderungen der Technik, insbesondere der Informationssicherheit (IT-Sicherheit) umfassen die technischen Voraussetzungen für Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten sowie die Maßnahmen zur Gewährleistung der IT-Sicherheit; der NDR legt die Anforderungen und die technischen und organisatorischen Maßnahmen fest. Diese Festlegung und etwaige Änderungen der Anforderungen bzw. Maßnahmen werden unverzüglich dem Gesamtpersonalrat mitgeteilt und durch geeignete Kommunikationsmittel den Mitarbeitenden bekannt gemacht (z. B. Intranet-Veröffentlichung). Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten setzt eine funktionsfähige und ausreichend dimensionierte Datenverbindung voraus; diese gewährleisten die Mitarbeitenden.
- (2) Über die NDR-internen Regelungen zur IT-Sicherheit werden die Mitarbeitenden durch geeignete Informationen und Schulungen („Führerschein für hybride Arbeit“) unterrichtet.
- (3) Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die vom NDR festgelegten Regelungen zur Umsetzung der IT-Sicherheit zu beachten und anzuwenden.
- (4) Vom NDR vorgegebene Schutzmaßnahmen dürfen nicht deaktiviert, auf sonstige Weise außer Betrieb gesetzt oder umgangen werden. Die Mitarbeitenden haben sicherzustellen, dass unbefugte dritte Personen über die von Mitarbeitenden genutzten technischen Geräte keinen Zugriff auf das NDR-Netzwerk, insbesondere zu Diensten und Daten des NDR, erhalten.

13. Arbeitszeit

- (1) Hybride Arbeit hat grundsätzlich keine Auswirkungen auf Umfang und Lage der Arbeitszeit. Für Umfang und Lage der Arbeitszeit gelten die gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen sowie arbeitsvertraglichen Bestimmungen. Hierüber wird im Rahmen des Führerscheins für hybride Arbeit informiert.
- (2) Die mit der Führungskraft vereinbarten Arbeits- und Ansprechzeiten können unter Beachtung der geltenden Regelungen nach Absatz 1 den Mitarbeitenden eine flexiblere Gestaltung ihrer übrigen Arbeitszeit ermöglichen.

- (3) Zeitzuschläge werden auch im Rahmen hybrider Arbeit nur gezahlt, wenn die Mitarbeitenden ihre Arbeitsleistung aus betrieblichen Gründen und aufgrund einer vorherigen Anordnung der Führungskraft zu Zeiten erbringen, für die nach den tariflichen Bestimmungen Zeitzuschläge gewährt werden. Satz 1 gilt entsprechend für Mehrarbeitsvergütung und -zuschläge.
- (4) Fahrten zwischen dem Wohnort bzw. dem Arbeitsplatz außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten und dem betrieblichen Arbeitsplatz sind keine Arbeitszeit.

14. Telearbeit

- (1) Für Telearbeit gelten die in dieser Ziffer getroffenen Regelungen. Die Einrichtung und Beschäftigung auf einem Telearbeitsplatz im privaten Bereich der Mitarbeitenden ist für die Mitarbeitenden sowie den NDR freiwillig (Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“). Weder haben die Mitarbeitenden einen Anspruch auf Einrichtung und Beschäftigung auf einem Telearbeitsplatz in ihrem privaten Bereich noch kann dies der NDR von den Mitarbeitenden verlangen.
- (2) Der Telearbeitsplatz im privaten Bereich muss für einen dauerhaften Aufenthalt und für die Aufgabenerledigung unter Berücksichtigung der allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen geeignet sein. Die Anforderungen an den Telearbeitsplatz im privaten Bereich werden vom NDR festgelegt. Für die Anforderungen an Arbeits-, Gesundheits-, Datenschutz sowie Technik und IT-Sicherheit gelten die Ziffern 10 bis 12 dieses Tarifvertrages entsprechend.
- (3) Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes ist in Textform bei der Führungskraft zu beantragen. Diese leitet den Antrag an die Personalabteilung zur zügigen Entscheidung weiter.
- (4) Zur Prüfung, ob der Telearbeitsplatz die Voraussetzungen erfüllt, können vom NDR beauftragte Personen (z. B. Fachkraft für Arbeitssicherheit, die/der Betriebsärztin/-arzt, die/der Datenschutzbeauftragte etc.) sowie, wenn die/der Mitarbeitende nicht widerspricht, ein Mitglied des Personalrats sowie bei schwerbehinderten Mitarbeitenden, ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden oder weiteren nach SGB IX berechtigten Mitarbeitenden die Schwerbehindertenvertretung gemeinsam mit der/dem Mitarbeitenden eine Begehung des Telearbeitsplatzes im privaten Bereich der/des Mitarbeitenden durchführen. Der NDR hat den Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig über eine Begehung zu informieren, um ihnen eine Teilnahme zu ermöglichen. Über die Begehung ist ein Protokoll zu erstellen.
- (5) Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes ist zwischen Mitarbeitenden und dem NDR schriftlich zu vereinbaren. Die Vereinbarung über die Einrichtung des Telearbeitsplatzes erfolgt grundsätzlich befristet. In der Regel wird die Vereinbarung für ein Jahr befristet und beträgt die Höchstdauer zwei Jahre. Vor Abschluss dieses Tarifvertrages bereits vereinbarte Telearbeit ist hiervon ausgenommen. Nach Ablauf der befristeten Vereinbarung ist der Abschluss einer erneuten Vereinbarung möglich. Die Vereinbarung ist in besonders gelagerten Fällen (z. B. bei Vorliegen von Schwerbehinderung oder als Ergebnis eines BEM-Gesprächs) auch unbefristet möglich. Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes setzt in der Regel voraus, dass mehr als die Hälfte der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit am Telearbeitsplatz geleistet wird; an einem Tag pro Woche soll die Arbeitsleistung am betrieblichen Arbeitsplatz erbracht werden. Die Vereinbarung soll insbesondere Folgendes regeln:
 - Ort des Telearbeitsplatzes

- Beginn und Dauer der Befristung
 - Umfang und Lage der Arbeitszeit am Telearbeitsplatz sowie am betrieblichen Arbeitsplatz
 - Ggf. festgelegte Ansprechzeiten
 - konkrete Ausstattung des Telearbeitsplatzes
 - Zutrittsrecht
- (6) Der NDR stattet den Telearbeitsplatz im privaten Bereich mit den erforderlichen technischen Arbeitsmitteln sowie Büromöbeln aus. Ziffer 12 Abs. 1 Satz 3 dieses Tarifvertrages gilt entsprechend. Der NDR gewährleistet die technische Betreuung und Wartung der zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel. Der Transport erfolgt durch die/den Mitarbeitende/n. Bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden erfolgt der Transport auf Wunsch der/des Mitarbeitenden durch den NDR; der Transport von Austauschzubehör (z.B. Maus, Tastatur, Kamera) erfolgt durch die/den Mitarbeitenden. Auf Wunsch der Mitarbeitenden dürfen private Büromöbel am Telearbeitsplatz im privaten Bereich eingesetzt werden, soweit diese dem Arbeits- und Gesundheitsschutz entsprechen. Im Übrigen gilt Ziffer 9 dieses Tarifvertrages mit der Maßgabe entsprechend, dass neben privater Technik auch private Büromöbel erfasst sind.
- (7) Mitarbeitende auf einem vereinbarten Telearbeitsplatz haben an dienstlichen Veranstaltungen und Besprechungen vor Ort teilzunehmen, auch wenn diese innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit am Telearbeitsplatz liegen. Im Übrigen gelten Ziffer 7 und Ziffer 13 dieses Tarifvertrages entsprechend.
- (8) Die/der Mitarbeitende haben auf berechtigtes Verlangen des NDR, insbesondere zur Überprüfung der Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes, vom NDR beauftragten Personen (z. B. Fachkraft für Arbeitssicherheit, der/dem Betriebsärztin/-arzt, der/dem Datenschutzbeauftragten etc.) sowie einem Mitglied des Personalrats nach vorheriger Terminabstimmung Zugang zum Telearbeitsplatz im privaten Bereich zu gewähren. Schwerbehinderte Mitarbeitende, ihnen gleichgestellte Mitarbeitende oder weitere nach SGB IX berechnete Mitarbeitende dürfen die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen. Ziffer 14 Abs. 4 Satz 2 und 3 dieses Tarifvertrages gelten entsprechend.
- (9) Die Einrichtung des Telearbeitsplatzes im privaten Bereich sowie die Beschäftigung auf diesem Arbeitsplatz kann widerrufen werden. Diese Entscheidung trifft die Führungskraft nach Rücksprache mit den Mitarbeitenden unter besonderer Berücksichtigung der Interessen der betroffenen Mitarbeitenden. Der Widerruf durch den NDR muss durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn
1. Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht eingehalten werden,
 2. Anforderungen des Datenschutzes nicht eingehalten werden bzw. die/der Mitarbeitende gegen Anforderungen des Datenschutzes verstößt,
 3. Anforderungen der Technik bzw. der IT-Sicherheit nicht eingehalten werden,
 4. die/der Mitarbeitende gegen Pflichten aus diesem Tarifvertrag, insbesondere nach Ziffer 7 (z. B. Nichteinhaltung festgelegter Ansprechzeiten), verstößt,
 5. die Arbeitsqualität bzw. die Arbeitsproduktivität nachteilig beeinflusst wird,
 6. die Zusammenarbeit bzw. Abstimmungen mit der Führungskraft, anderen Mitarbeitenden bzw. Geschäftspartnern beeinträchtigt wird,
 7. die/der Mitarbeitende den gemäß Ziffer 14 Abs. 4 bzw. Abs. 8 vom NDR beauftragten Personen den Zugang zum Telearbeitsplatz im privaten Bereich verweigert,
 8. die/der Mitarbeitende den Arbeitsplatz wechselt,
 9. die/der Mitarbeitende, die Wohnung aufgibt, in der sich der Telearbeitsplatz vereinbarungsgemäß befindet, und die Telearbeit in der neuen Wohnung nicht mehr möglich ist.

Der Widerruf erfolgt mit Begründung in Textform und einer Frist von vier Wochen. Ziffer 8 Absatz 1 dieses Tarifvertrages gilt entsprechend. Soweit Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bzw. der Technik nicht eingehalten sind, kann die/der Mitarbeitende zur Abwendung des Widerrufs den Anforderungen innerhalb einer Woche nachkommen und hat dies auf Anforderung des NDR glaubhaft zu machen. Aus wichtigem Grund kann der Widerruf fristlos erfolgen. Der Personalrat ist unverzüglich zu unterrichten, wenn die Einrichtung des Telearbeitsplatzes im privaten Bereich sowie die Beschäftigung auf diesem Arbeitsplatz gegenüber Mitarbeitenden widerrufen wird.

- (10) Unabhängig vom Grund sind bei Beendigung der Beschäftigung auf dem Telearbeitsplatz im privaten Bereich alle der/dem Mitarbeitenden für den Telearbeitsplatz zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel unverzüglich an den NDR herauszugeben.
- (11) Der NDR stellt eine Kapazität von 60 Telearbeitsplätzen zur Verfügung.

15. Benachteiligungsverbot

- (1) Hybride Arbeit bzw. Arbeit auf einem Telearbeitsplatz dürfen sich nicht nachteilig bei Einstellungen oder auf den beruflichen Werdegang auswirken. Gleichmaßen dürfen andere Mitarbeitende, die nicht hybrid arbeiten bzw. für die kein Telearbeitsplatz eingerichtet ist, nicht benachteiligt werden.
- (2) Sowohl die Mitarbeitenden als auch die Führungskraft haben sicherzustellen, dass der dienstlich notwendige Informationsaustausch und die Einbindung in die betrieblichen Abläufe gewährleistet bleiben.

16. Ausschreibungen

Stellen bzw. Positionen, die eine Tätigkeit ausschließlich außerhalb der Betriebsstätten des NDR vorsehen, wird der NDR nicht ausschreiben.

II. Änderung des Tarifvertrages „Neue Techniken“

Ziffer V. 6. des Tarifvertrages „Neue Techniken“ vom 13. März 1997 ist aufgehoben.

III. Pauschalbetrag i.H.v. € 180,00 brutto

- (1) Der NDR unterstützt die Mitarbeitenden im Arbeits- und Gesundheitsschutz durch eine einmalige Pauschale in Höhe von EUR 180,00 brutto. Diesen Betrag verwenden die Mitarbeitenden, um ihre Arbeitsplätze zu Hause gesundheitsfördernder einzurichten.
- (2) Anspruchsvoraussetzungen für die Pauschale nach Abs. 1 sind, dass die/der Mitarbeitende sich mit dem NDR in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis befindet, eine vereinbarte Probezeit sowie den Führerschein für hybride Arbeit absolviert hat und die Arbeitsleistung zumindest anteilig in hybrider Arbeit an einem Arbeitsplatz im privaten Bereich erbringt. Bei arbeitnehmerähnlichen Personen nach dem Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen sind Voraussetzungen für die Pauschale nach Abs. 1, dass sie zum Stichtag 30. September eines Kalenderjahres die Voraussetzungen der Arbeitnehmerähnlichkeit erfüllen und ihre Tätigkeit zumindest anteilig im privaten Bereich erbringen.

- (3) Der Betrag ist mit der Abrechnung für den nach Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen folgenden Kalendermonat zur Auszahlung fällig. Bei arbeitnehmerähnlichen Personen nach dem Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen ist der Betrag mit der Honorarabrechnung im Oktober eines Kalenderjahres zur Zahlung fällig.

Protokollnotiz: Mitarbeitende bzw. arbeitnehmerähnliche Personen bestätigen über einen Antrag auf Zahlung der Pauschale gegenüber dem NDR, dass sie zumindest anteilig im privaten Bereich ihre Tätigkeit erbringen und die Pauschale ausschließlich für diese Tätigkeit verwendet wird.

IV. Inkrafttreten, Kündigungsfrist

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft. Ziffer I. und III. dieses Tarifvertrages können schriftlich mit einer Frist von zwölf Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31. Dezember 2024 gekündigt werden. Der Tarifvertrag hat keine Nachwirkung. Im Fall der Kündigung verpflichten sich die Tarifparteien, unverzüglich in Tarifverhandlungen über einen Anschlusstarifvertrag einzutreten.

Hamburg, den 25.08.2022

Rolf Reice Jas
VRFF

Hamburg, den 20.09.22

J. Knuth
Joachim Knuth

Michael Kühn
Dr. Michael Kühn