



Neue Verträge bei RTL

RTL bietet angestellten Redakteuren seit einiger Zeit neue Verträge an. Anlass der neuen Verträge ist die Einführung der 40-Stunden-Woche. Die Unterschrift unter einen der neuen Verträge hat jedoch Folgen, die weit über die 40-Stunden-Woche hinausgehen. Im Folgenden werden die wichtigsten Änderungen dargestellt:

Auswirkungen auf betriebsbedingte Kündigungen

Fehlt im angebotenen Vertrag die Arbeitsplatzbeschreibung, kann dies die betriebsbedingte Kündigung durch RTL erleichtern. Die bisherigen Arbeitsverträge enthielten häufig eine Versetzungsklausel, die dem Arbeitgeber die Zuweisung einer gleichwertigen Tätigkeit erlaubte. Solche Klauseln konnten wie folgt formuliert sein: *„RTL behält sich vor, dem Mitarbeiter auch eine andere vergleichbare Tätigkeit zuzuweisen.“* Diese Versetzungsklausel hatte den Nachteil, dass eine umfassende Versetzung möglich war. Vorteilhaft war, dass der Kreis der in die Sozialauswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer relativ groß war. Denn in die Sozialauswahl sind diejenigen Arbeitnehmer mit einzubeziehen, auf deren Arbeitsplatz der zu kündigende Arbeitnehmer versetzt werden könnte.

In den neuen Verträgen fehlt häufig die Versetzungsklausel. Fehlt die Versetzungsklausel und enthält der Arbeitsvertrag eine Tätigkeitsbeschreibung (Z.B.: „Herr R ist Redakteur in der Redaktion XY“.) konkretisiert sich das Arbeitsverhältnis auf diese Tätigkeit. Diese Konkretisierung hat kündigungsrechtliche Nachteile: Im Falle einer

betriebsbedingten Kündigung wäre der Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer sehr viel kleiner.

Wer als Redakteur in der Redaktion XY eingesetzt ist, kommt nur mit anderen Redakteuren der Redaktion XY in die Sozialauswahl. Fällt die gesamte Redaktion XY weg, entfällt die Sozialauswahl mit der Folge, dass die Kündigung kaum noch angegriffen werden kann.

Auswirkungen auf tarifliche Leistungen

Kollegen die vor dem Auslaufen des Manteltarifvertrages (MTV), dem 31.12.2006, bei RTL beschäftigt waren und Mitglied beim DJV oder ver.di waren, verzichten mit der Unterschrift unter den neuen Vertrag auf zahlreiche tarifvertragliche Leistungen. Ausgelaufene Tarifverträge gelten zunächst solange weiter, bis Sie durch eine neue Regelung abgelöst werden. Eine solche ablösende Regelung ist ein neuer Vertrag. Mit der Unterschrift können insbesondere folgende Verschlechterungen verbunden sein:

- a) Die wöchentliche Arbeitszeit erhöht sich von 38 auf 40 Stunden.
- b) Die Zuschläge für Arbeit Nachtarbeit (25%), für Sonn- und Feiertage (bis zu 200%) gemäß § 11 MTV entfallen.
- c) Die Beschränkung der Arbeitszeit auf eine 5 Tage Woche entfällt. Eine 6 Tage Woche ist jetzt möglich.
- d) Der Zuschlag für Mehrarbeit (Faktor 1,25) gemäß § 8 III MTV fällt weg.
- e) Zusätzliche Urlaubstage für Schichtdienstler nach § 9 V MTV entfallen.
- f) Die Jahressonderzahlungen sinken von 1,7 Gehältern auf 1,5 Gehältern. Dies soll wohl aber zumeist durch eine entsprechende Gehaltsaufstockung ausgeglichen werden.
- g) Das Sterbegeld (bis zu drei Gehälter) entfällt.
- f) Der Anspruch auf 9 freie Wochenenden für Mitarbeiter von Sonntagsendungen entfällt.

Auswirkungen auf befristete Verträge

Für befristet angestellte Mitarbeiter kann die Unterzeichnung eines neuen Vertrages besonders ungünstig sein, wenn der neue Vertrag wieder eine Befristung enthält. Gemäß § 4 Ziff. 1 MTV (der nachwirkend gilt, wenn Tarifbindung bestanden hat) können Arbeitsverhältnisse nur bis zu drei Jahren befristet werden. Eine drüber hinausgehende Befristung ist unwirksam mit der Folge, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Beispiel: *R ist seit dem 01.01.2000 aufgrund von einjährigen, befristeten Verträgen beschäftigt. Da die Befristung nur für drei Jahre zulässig war, ist das Arbeitsverhältnis von R daher seit dem 01.01.2004 unbefristet.*

Ein Arbeitsverhältnis dessen Befristung gemäß § 4 I MTV unwirksam ist kann durch schriftlichen Vertrag erneut befristet werden. Das unbefristete Arbeitsverhältnis hat sich dann in ein befristetes umgewandelt mit der Folge dass das Arbeitsverhältnis mit dem Auslaufen der Befristung endet, wenn es nicht verlängert wird.

Fazit

Damit festgestellt werden kann, welche Folgen eine Unterschrift im Einzelfall hätte, empfehlen wir dringend, sich rechtlich beraten zu lassen. Betroffene Mitglieder des DJV sollten sich in den Geschäftsstellen der Landesverbände des DJV melden.

DJV-Ansprechpartner:

Michael Klehm (kle@djv.de)
Telefon: 0228/20 172-16

Impressum: Referat für Neue Medien/ Internationale Beziehungen,
Tel. 0228/20 172-16

Sie finden dieses *Medien-Info-EXTRA* auch auf der DJV-Homepage unter www.djv.de.