

Tarifvertrag
für Freie Mitarbeiterinnen¹
des Mitteldeutschen Rundfunks
vom 01.01.2012

in der Fassung des Ergänzungstarifvertrages
vom 27.11.2019

Zwischen

dem Mitteldeutschen Rundfunk(MDR)
Anstalt des öffentlichen Rechts,
Kantstraße 71-73, D-04275 Leipzig,
vertreten durch die Intendantin, Frau Prof. Dr. Karola Wille,

und

der/dem

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Vertreten durch den Bundesvorstand

Deutschen Journalisten-Verband
– Landesverband Sachsen e.V.,
– Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.,
– Landesverband Thüringen e.V.

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

¹ Die Textfassung des Entwurfes verwendet - der einfachen Lesbarkeit halber - jeweils die Begriffe in der weiblichen Form. Der Verzicht auf die männliche Sprachform im folgenden Text bedeutet keine Einschränkung des Geltungsbereiches.

1. Sachlicher Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt für Freie Mitarbeiterinnen des Mitteldeutschen Rundfunks (MDR), die zur Entstehung eines Rundfunkprogramms beitragen und hierzu von Fall zu Fall durch Honorarvertrag vom MDR verpflichtet werden.

1.2 Dieser Tarifvertrag gilt nicht

- a) für Personen, die vom MDR auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages gemäß MTV oder zur Ausbildung, einschließlich Volontariat und Praktika, beschäftigt werden,
- b) für Zubestellungen und Aushilfen, die bei Darbietungen von MDR-Klangkörpern mitwirken,
- c) für gelegentlich Mitwirkende, die im Übrigen nicht in einem Medienberuf tätig sind,
- d) für Diskussionsleiterinnen, Fachberaterinnen, Gesprächsteilnehmerinnen und Interviewpartnerinnen, die nicht in einem Medienberuf tätig sind,
- e) für Journalistinnen, Korrespondentinnen und Berichterstatte(r)innen, soweit sie unaufgefordert dem MDR Beiträge liefern, die dieser über die Prüfung hinaus nicht nutzt,
- f) für Personen, die unter eigener, beim Finanzamt angemeldeter Firma für den MDR tätig werden oder den Beitrag nicht im Wesentlichen persönlich erbringen,
- g) für Personen, die bei Dritten in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis mit einer Arbeitszeit von mehr als der Hälfte der im MTV vorgesehenen Wochenarbeitszeit stehen, die Beamtinnen sind, und für Rentnerinnen oder Pensionärinnen, die von einer öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt oder aus öffentlichen Mitteln eine Rente oder Pension bekommen.

1.3 Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Verträge über Werke, für die die Senderechte von einer urheberrechtlichen Verwertungsgesellschaft wahrgenommen und vom MDR aufgrund eines Vertrages mit dieser Verwertungsgesellschaft erworben werden.

2. Zeitlicher Geltungsbereich

2.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2012 in Kraft.

2.2 Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Quartals durch eingeschriebenen Brief gekündigt werden.

3. Wirkungsbereich

3.1 Anspruchsberechtigte

Die Bestimmungen dieses Abschnitts gelten für Freie Mitarbeiterinnen, die arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12 a Tarifvertragsgesetz sind. Sie gelten auch für eine sich etwa aus der wiederholten Verpflichtung einer Freien Mitarbeiterin durch Honorarvertrag des MDR ergebende dauernde Rechtsbeziehung.

3.2 Wirtschaftliche Abhängigkeit

Die wirtschaftliche Abhängigkeit der Freien Mitarbeiterin im Sinne des § 12a TVG ist gegeben, wenn sie in den letzten sechs Monaten vor Geltendmachung eines Anspruchs aus den Bestimmungen dieses Abschnitts bei Rundfunkanstalten, die zur Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD) gehören, mehr als die Hälfte ihrer Erwerbseinkünfte bezogen hat. Sofern eine Freie Mitarbeiterin künstlerische, schriftstellerische oder journalistische Leistungen erbringt oder an der Erbringung, insbesondere der technischen Gestaltung solcher Leistungen, unmittelbar mitwirkt, genügt statt der Hälfte ein Drittel der Erwerbseinkünfte.

3.3 Soziale Schutzbedürftigkeit

Die soziale Schutzbedürftigkeit der Freien Mitarbeiterin im Sinne des § 12a TVG ist gegeben, wenn sie innerhalb des vorangegangenen Kalenderjahres mindestens 72 Tage für ARD-Anstalten aufgrund vertraglicher Verpflichtungen tätig war und ihre Erwerbseinkünfte einschließlich gesetzlicher und betrieblicher Ruhestandsbezüge sowie Versorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen in diesem Zeitraum nicht mehr als 79.000,00 € ² betragen haben. Werkverträge werden nach den Grundsätzen des Sozialversicherungsrechts auf einen entsprechenden Zeitraum umgerechnet.

Protokollnotiz zu Ziffer 3.3

Ein weiterer Anstieg der Grenze für Erwerbseinkünfte ist in Abhängigkeit zur Einnahmenentwicklung des MDR neu zu verhandeln.

2 Entgeltgrenze geändert durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen Ergänzungstarifvertrag vom 27.11.2019 (ETV); Die Grenze gilt ab dem 01.01.2020. Diese Änderungen gelten für Ansprüche, die im Jahr 2020 auf Basis des Jahres 2019 geltend gemacht werden.

3.4 Ausnahmeregelungen

3.4.1 Vorübergehende Überschreitung der Grenze für Erwerbseinkünfte nach Ziffer 3.3

Die soziale Schutzbedürftigkeit der Freien Mitarbeiterin ist ausnahmsweise auch dann gegeben, wenn

- a) in drei Kalenderjahren vor dem vorangegangenen Kalenderjahr die Kriterien gemäß Ziffer 3.2 und 3.3 erfüllt waren und
- b) die Grenze für Erwerbseinkünfte einschließlich gesetzlicher und betrieblicher Ruhestandsbezüge sowie Versorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen der Freien Mitarbeiterin im vorangegangenen Kalenderjahr gemäß Ziffer 3.3 nicht mehr als 85.000,00 €³ betragen haben.

3.4.2 Vorübergehende Unterschreitung des Mindestbeschäftigungsumfangs

Die soziale Schutzbedürftigkeit der Freien Mitarbeiterin ist ausnahmsweise auch dann gegeben, wenn

- a) in drei Kalenderjahren vor dem vorangegangenen Kalenderjahr die Kriterien gemäß Ziffer 3.2 und 3.3 erfüllt waren und
- b) die Freie Mitarbeiterin im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens 60 Tage für den MDR aufgrund vertraglicher Verpflichtungen wiederkehrend tätig war.

Wiederkehrende Tätigkeit in diesem Sinne ist eine Tätigkeit für den MDR als arbeitnehmerähnliche Person nach diesem Tarifvertrag an mindestens 60 Tagen im Kalenderjahr.

3.5 Anspruchsschuldner

Ansprüche der Freien Mitarbeiterin aus diesem Abschnitt richten sich nur gegen den MDR. Bemessungsgrundlage für Zahlungsansprüche sind nur die beim MDR erzielten Bezüge⁴.

Die Bemessungsgrenze für Zahlungsansprüche aus diesem Tarifvertrag beträgt 63.000⁵ €.

Die Freie Mitarbeiterin ist verpflichtet, die Anspruchsvoraussetzungen nachzuweisen.

Soweit sich aus der Gesamttätigkeit der Mitarbeiterin bei ARD-Anstalten ein weitergehender Zahlungsanspruch errechnet, bleibt der Freien Mitarbeiterin die Geltendmachung des übersteigenden Anteils gegenüber der/den anderen ARD-Anstalt(en) vorbehalten.

3 Grenze für Erwerbseinkünfte wurde durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen Ergänzungstarifvertrag vom 27.11.2019 geändert. Die Grenze gilt ab dem 01.01.2020. Diese Änderungen gelten für Ansprüche, die im Jahr 2020 auf Basis des Jahres 2019 geltend gemacht werden.

4 Als Bezüge gelten Honorare, Urlaubsentgelte, Zahlungen im Krankheitsfalle und Mutterschaftszuschüsse.

5 Die Bemessungsgrenze für Zahlungsansprüche wurde durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen Ergänzungstarifvertrag vom 27.11.2019 geändert. Die Grenze gilt ab dem 01.01.2020. Diese Änderungen gelten für Ansprüche, die im Jahr 2020 auf Basis des Jahres 2019 geltend gemacht werden.

4. Dauer der Arbeitnehmerähnlichkeit

4.1 Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis mit dem MDR beginnt mit dem Eintritt der Voraussetzungen nach Ziffern 3.2 und 3.3. Dazu bedarf es im Einzelfall keiner ausdrücklichen Erklärung oder Feststellung.

4.2 Hat die Freie Mitarbeiterin

- a) a) sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum MDR befunden oder
- b) eine Kinderbetreuungszeit nach Ziffer 4.3 in Anspruch genommen oder
- c) eine Langzeiterkrankung nach Ziffer 4.4 nachgewiesen oder
- d) eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung gemäß § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder eine Pflegezeit gemäß § 3 PflegeZG nachgewiesen,

bleiben diese Zeiten bei der Prüfung der Voraussetzungen nach den Ziffern 3.2 und 3.3 außer Betracht.

4.3 Eine Kinderbetreuungszeit setzt voraus, dass die Freie Mitarbeiterin Angebote des MDR nicht annimmt, um ein eigenes Kind zu betreuen.

Zur Wahrung der Rechte aus Ziffer 4.2 und 6.3 hat die Freie Mitarbeiterin dem MDR die Kinderbetreuungszeit als Grund für die Ablehnung von Angeboten des MDR zuvor schriftlich anzuzeigen. Dabei ist die voraussichtliche Dauer der Kinderbetreuungszeit anzugeben.

Die Inanspruchnahme einer Kinderbetreuungszeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes und für eine Zeit von bis zu zwölf Monaten möglich. Weist die Freie Mitarbeiterin nach, dass eine Elternzeit im Sinne des Bundeselterngeldgesetzes von der Krankenkasse durch Bescheid anerkannt und/oder Elterngeld bewilligt wurde, so gelten auch diese Zeiten als Kinderbetreuungszeiten im Sinne dieses Tarifvertrages.

Der MDR spricht während der Kinderbetreuungszeit keine Mitteilung gemäß Ziffer 4.6 aus.

Endet ein mit der Freien Mitarbeiterin abgeschlossener Rahmenvertrag während der Kinderbetreuungszeit und die Beschäftigung soll darüber hinaus nicht fortgesetzt werden, so muss eine Mitteilung gemäß Ziffer 4.6 in Erfüllung der tarifvertraglichen Verpflichtungen gleichwohl erfolgen.

4.4 Eine Langzeiterkrankung liegt vor, wenn die Freie Mitarbeiterin mindestens 6 Monate im Verlauf eines Kalenderjahres arbeitsunfähig erkrankt ist.

Protokollnotiz zu Ziffer 4.2 - 4.4

Auf Antrag der Freien Mitarbeiterin wird der MDR die Anwendung der Regelungen gemäß Ziffern 4.2., 4.3. und 4.4. auch für solche vorübergehenden Auszeiten prüfen, die vor dem 01.12.2008 begonnen haben. Die Freie Mitarbeiterin hat den Nachweis für das Vorliegen der Voraussetzungen zu führen.

4.5 Der MDR spricht während kurzzeitiger Arbeitsverhinderung gemäß § 2 PflegeZG oder einer Pflegezeit gemäß § 3 PflegeZG keine Mitteilung gemäß Ziffer 4.6 aus.

Endet ein mit der Freien Mitarbeiterin abgeschlossener Rahmenvertrag innerhalb eines unter Absatz 1 dieser Ziffer genannten Zeitraumes und die Beschäftigung soll darüber hinaus nicht fortge-

setzt werden, so muss eine Mitteilung gemäß Ziffer 4.6 in Erfüllung der tarifvertraglichen Verpflichtungen gleichwohl erfolgen.

- 4.6** Beabsichtigt der MDR die Beendigung oder eine wesentliche Einschränkung der Tätigkeit einer arbeitnehmerähnlichen Freien Mitarbeiterin, muss er ihr dieses vorher schriftlich mitteilen.

Die Frist für diese Mitteilung beträgt

- a) nach einem Jahr wiederkehrender Tätigkeit - 1,5 Monate zum Monatsende,
- b) nach fünf Jahren wiederkehrender Tätigkeit - 3 Monate zum Monatsende,
- c) nach zehn Jahren wiederkehrender Tätigkeit - 6 Monate zum Monatsende,
- d) nach fünfzehn Jahren wiederkehrender Tätigkeit - 8 Monate zum Monatsende,
- e) nach zwanzig Jahren wiederkehrender Tätigkeit - 12 Monate zum Monatsende.

Wiederkehrende Tätigkeit in diesem Sinne ist eine Tätigkeit für den MDR als arbeitnehmerähnliche Person nach diesem Tarifvertrag an mindestens 72 Tagen im Kalenderjahr.

- 4.7** Eine wesentliche Einschränkung der Tätigkeit liegt vor, wenn die Bezüge der Freien Mitarbeiterin in einem vollen Kalenderjahr

- a) nach einem Jahr wiederkehrender Tätigkeit weniger als 75 %,
- b) nach zehn Jahren wiederkehrender Tätigkeit weniger als 80 %,
- c) nach zwanzig Jahren wiederkehrender Tätigkeit weniger als 85 %,

ihrer Vorjahresbezüge betragen.

- 4.8** Nach fünfzehn Jahren wiederkehrender Tätigkeit einer Freien Mitarbeiterin ist der MDR im Falle einer bevorstehenden Beendigung der Tätigkeit verpflichtet, alternative Einsatzangebote bzw. für die weitere Beschäftigung notwendige Fort- und Weiterbildungsangebote zu prüfen.

- 4.9** Nach fünfzehn Jahren wiederkehrender Tätigkeit einer Freien Mitarbeiterin und insgesamt mindestens fünfundzwanzig Beschäftigungsjahren¹ in Folge kann die Tätigkeit der Freien Mitarbeiterin beim MDR nur aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB beendet werden.

Im Falle einer bevorstehenden wesentlichen Einschränkung der Tätigkeit verpflichtet sich der MDR, der Freien Mitarbeiterin alternative Einsatzangebote² bzw. für die weitere Beschäftigung notwendige Fort- und Weiterbildungsangebote zu unterbreiten.

Protokollnotizen zu Ziffer 4.9

¹ Ein Beschäftigungsjahr ist dann gegeben, wenn die Freie Mitarbeiterin im betreffenden Jahr mindestens 1 Tag für den MDR aufgrund vertraglicher Verpflichtungen tätig war.

² Die Verpflichtung zur Unterbreitung von Einsatzangeboten umfasst auch die Unterbreitung von alternativen Einsatzangeboten. Einsatzangebote sind in einem solchen Umfang zu unterbreiten, dass der Freien Mitarbeiterin keine wesentliche Einschränkung der Beschäftigung entsteht.

- 4.10** Wird die Tätigkeit der Freien Mitarbeiterin vom MDR beendet oder wesentlich eingeschränkt, ohne dass die nach Ziffer 4.6 vorgesehene Mitteilung erfolgt, hat die Freie Mitarbeiterin für die Dauer der Mitteilungsfrist Anspruch auf die Leistungen nach Ziffer 4.11.

Die Freie Mitarbeiterin kann in diesem Fall einen Antrag auf Vorschusszahlung stellen.

Der MDR kann sich binnen einer Frist von zwei Wochen nach Eingang des an seine Abteilung Honorare und Lizenzen gerichteten, schriftlichen Antrags schriftlich zu einer Weiterbeschäftigung bereit erklären, die eine Zahlung nach Ziffer 4.11 entbehrlich macht.

Davon unberührt bleibt der Anspruch der Freien Mitarbeiterin auf Vorschusszahlung.

Erfolgt die Erklärung des MDR nicht, beginnt die Frist nach Ziffer 4.6 zwei Wochen nach Eingang des Antrags zu laufen.

Beantragt die Freie Mitarbeiterin einen Vorschuss, so ist ihr für die Dauer der Frist nach Ziffer 4.6 mindestens ein Betrag zu zahlen, durch den sie monatlich auf 75 % ihrer monatlichen Durchschnittsbezüge im vorangegangenen Kalenderjahr kommt.

- 4.11** Die Freie Mitarbeiterin hat für die Dauer der Frist nach Ziffer 4.6 Anspruch auf die tariflichen Leistungen, insbesondere auf ihre monatlichen Durchschnittsbezüge des vorangegangenen Kalenderjahres.

Der Anspruch mindert sich,

- a) wenn die Freie Mitarbeiterin einen ihr während des Laufes der Frist angebotenen angemessenen und zumutbaren Honorarvertrag nicht annimmt, um das damit vom MDR angebotene Entgelt,
- b) um das, was die Freie Mitarbeiterin in dieser Zeit durch Verwertung ihrer vom MDR nicht in Anspruch genommenen Arbeitskraft zusätzlich mit einer gleichartigen Tätigkeit im Rundfunk erwirbt.

Angerechnet werden auch Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung, soweit der Versicherungsfall während des Laufs der Frist nach Ziffer 4.6 eintritt. Im Krankheitsfall besteht nur ein Anspruch nach Ziffer 6.

- 4.12** Ein Zahlungsanspruch besteht nicht, wenn die Freie Mitarbeiterin die Beendigung oder Einschränkung der Tätigkeit selbst vorsätzlich verursacht hat.
- 4.13** Das Recht zur fristlosen Beendigung der Beschäftigung der Freien Mitarbeiterin aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
- 4.14** Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis endet, ohne dass es einer Mitteilung bedarf, mit dem Zeitpunkt, der gesetzlich als Zeitpunkt für einen Bezug von Regelaltersrente als Vollrente ohne Abschläge bestimmt ist. Dies gilt auch für freie Mitarbeiterinnen, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind.⁶

Protokollnotiz zu Ziffer 4.14 ⁷

Der MDR spricht in einem Zeitraum von 12 Monaten vor Beendigung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses nach Ziffer 4.14. keine wesentlichen Einschränkungen der Tätigkeit aus.

6 Absatz 4.14 eingefügt durch den am 01.04.2015 in Kraft getretenen 5. ÄTV; Regelung gilt ab dem 01.01.2016
7 Protokollnotiz eingefügt, durch den am 01.04.2015 in Kraft getretenen 5. ÄTV

5. Urlaubsregelung

5.1 Urlaubsanspruch

Die nach diesem Abschnitt anspruchsberechtigte Freie Mitarbeiterin hat Anspruch

- a) nach einem Jahr wiederkehrender Tätigkeit für den MDR auf einen Jahresurlaub von 32⁸ Kalendertagen;
- b) nach fünf Jahren wiederkehrender Tätigkeit für den MDR auf einen Jahresurlaub von 37 Kalendertagen;
- c) nach zehn Jahren wiederkehrender Tätigkeit für den MDR auf einen Jahresurlaub von 42 Kalendertagen.

Der Anspruch auf einen Jahresurlaub entsteht unmittelbar nach Eintritt der Voraussetzungen nach Ziffern 3.2, 3.3 und 3.4 dieses Tarifvertrages, wenn im Kalendervorjahr eine wiederkehrende Tätigkeit gemäß Ziffer 4.6 gegeben war.

Urlaub ist spätestens vier Wochen vor Urlaubsantritt auf dem entsprechenden Vordruck des MDR anzuzeigen. Zur Geltendmachung eines Urlaubsergänzungsanspruchs gegenüber dem MDR neben einem Urlaubsanspruch aus überwiegender Tätigkeit für eine andere ARD-Rundfunkanstalt genügt die Vorlage einer Bescheinigung der anderen Anstalt.

Der Urlaub ist innerhalb des laufenden Kalenderjahres und in begründeten Ausnahmefällen spätestens bis zum 30. April des folgenden Jahres nach Möglichkeit zusammenhängend zu nehmen und zu gewähren; andernfalls verfällt er.

Protokollnotiz zu Ziffer 5.1

Die freie Mitarbeiterin hat für das Jahr 2019 Anspruch auf zwei zusätzliche Urlaubstage. Sofern eine Inanspruchnahme im Jahr 2019 nicht möglich ist, besteht einmalig die Möglichkeit der Übertragung bis zum 31.03.2020.

5.2 Urlaubsvergütung

Die Freie Mitarbeiterin erhält vom MDR für jeden Urlaubstag eine Urlaubsvergütung von 0,3 % ihrer Vorjahresbezüge. Die Urlaubsvergütung wird abrechnungsmäßig wie eine Honorarzahlung im Urlaubszeitraum behandelt.

5.3 Urlaubsabgeltung

Der Urlaub ist durch Zahlung in Höhe der Urlaubsvergütung abzugelten, wenn er wegen Beendigung der Beschäftigung beim MDR im laufenden Kalenderjahr und den ersten vier Monaten des folgenden Jahres nicht mehr genommen und gewährt werden kann.

6. Zahlungen im Krankheitsfalle

6.1 Zuschussvoraussetzungen

8 Erhöhung der Anzahl der Kalendertage durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen Ergänzungstarifvertrag vom 27.11.2019; Regelung tritt zum 01.04.2020 in Kraft

Weist eine anspruchsberechtigte Freie Mitarbeiterin durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung eine nicht selbstverschuldete, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nach, zahlt der MDR pro Krankheitstag einer Krankheit:

- a) vom 1. Tag bis zum 21. Tag einen Betrag in Höhe von 80 % eines 1/365 der Vorjahresbezüge,⁹
- b) vom 22. Tag bis zum 42. Tag einen Betrag in Höhe von 70 % eines 1/365 der Vorjahresbezüge,
- c) ab dem 43. Tag für die Dauer von bis zu 46 Wochen, allerdings nicht über die schriftliche Beendigung der freien Mitarbeit hinaus, einen Betrag in Höhe von 20% eines 1/365 der Vorjahresbezüge. Für Freie Mitarbeiterinnen mit Anspruch auf Krankengeld wird dieser Betrag als Zuschuss zum Krankengeld geleistet.

Die Freie Mitarbeiterin ist verpflichtet, mit der Antragstellung eine Bescheinigung des Versicherungsträgers vorzulegen, aus der die Anzahl der bereits durch diese Krankheit verursachten Krankheitstage sowie im Fall Ziffer 6.1 c) Satz 2 die Höhe der Leistungen des Versicherungsträgers hervorgeht.

Solange dieser Nachweis nicht erbracht ist, besteht kein Anspruch auf Zahlungen im Krankheitsfall.

Ein entsprechender Anspruch auf Zahlung entsteht bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalls und im Falle eines von einer Versorgungsbehörde verordneten oder eines von dem Vertrauensarzt für erforderlich gehaltenen Kur- oder Heilverfahrens.

Bei länger dauernder Erkrankung kann auf Antrag eine Abschlagszahlung geleistet werden.

Protokollnotiz zu Ziffer 6.1

Weist die anspruchsberechtigte Freie Mitarbeiterin nach, dass sie eine Wahlerklärung nach § 44 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 oder 3 SGB V abgegeben hat und dass sie trotz Erreichens des 43. Krankheitstages kein Krankengeld erhält, so unterbleibt die Anrechnung von Vorerkrankungszeiten. Weist die anspruchsberechtigte Freie Mitarbeiterin nach, dass sie zu dem Personenkreis der nach dem Künstlersozialgesetz Versicherten gehört und dass sie trotz Erreichen des 43. Krankheitstages kein Krankengeld erhält, so unterbleibt die Anrechnung von Vorerkrankungszeiten.

Kann eine Bescheinigung über Vorerkrankungszeiten nicht vorgelegt werden, weil der Versicherungsträger diese Daten nicht erfasst, so muss die Freie Mitarbeiterin dies durch Vorlage einer Negativbescheinigung des Versicherungsträgers dem MDR nachweisen und eine schriftliche Erklärung abgeben, ob und ggf. wann und in welchem Umfang bereits durch diese Krankheit Krankheitstage verursacht wurden.

6.2 Härtefallklausel

Weist eine Freie Mitarbeiterin eine im Kalendervorjahr beginnende Pflegezeit gemäß § 3 PflegeZG, Mutterschutzfrist oder Elternzeit gemäß BEEG nach, so sind die Bezüge der davor liegenden 12 Monate bei der Berechnung der Ansprüche gemäß Ziffer 6.1 heranzuziehen.

Protokollnotiz zu Ziffer 6.2

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass durch die Anwendung der Härtefallklausel keine Schlechterstellung der Freien Mitarbeiterin erfolgen soll.

6.3 Zahlungen im Krankheitsfalle bei Erkrankung des eigenen Kindes¹⁰

⁹ Absatz neugefasst durch den am 01.04.2017 in Kraft getretenen 6. ÄTV. Regelung gilt ab dem 01.10.2017
¹⁰ Ziffer 6.3 geändert durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen ETV (Ergänzungstarifvertrag) zum TVF

Weist die arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiterin durch Vorlage eines ärztlichen Attestes die Erkrankung eines versicherten Kindes nach, so hat sie Anspruch auf Zahlungen bei Erkrankungen des Kindes, wenn sie das erkrankte und versicherte Kind selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen muss und eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr¹¹ noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Kinder im Sinne dieser Regelung sind:

- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder der Freien Mitarbeiterin,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten, Lebenspartners, des Partners einer eheähnlichen oder lebenspartnerähnlichen Gemeinschaft der Freien Mitarbeiterin, sofern die Kinder im Haushalt der Freien Mitarbeiterin leben.

Anspruch auf Zahlungen besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Kalendertage, bei allein erziehenden Freien Mitarbeiterinnen längstens für jedes Kind 20 Kalendertage. Der Anspruch besteht für jede Freie Mitarbeiterin für insgesamt nicht mehr als 25 Kalendertage, bei allein erziehenden Freien Mitarbeiterinnen für nicht mehr als insgesamt 50 Kalendertage je Kalenderjahr.

Die Freie Mitarbeiterin erhält vom 1. Krankheitstag des Kindes an einen Zuschuss je Kalendertag, der zusammen mit den Zahlungen des Versicherungsträgers 80% von 1/365 der Vorjahresbezüge beträgt.

Die Freie Mitarbeiterin ist verpflichtet, mit der Antragsstellung eine Bescheinigung des Versicherungsträgers vorzulegen, aus der die Höhe der Zahlungen des Versicherungsträgers hervorgeht. Weist eine Freie Mitarbeiterin nach, dass sie keinen Anspruch auf Krankengeld hat, unterbleibt die Anrechnung.

Solange keiner dieser Nachweise erbracht ist, besteht kein Anspruch auf Zahlungen im Krankheitsfall.

6.4 Zahlungen im Fall eines Beschäftigungsverbotes entsprechend Mutterschutzgesetz

Weist eine anspruchsberechtigte Freie Mitarbeiterin durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung ein Beschäftigungsverbot entsprechend § 3 Abs. 1 MuSchG nach, finden die Regelungen gemäß Ziffer 6.1 dieses Tarifvertrages entsprechend Anwendung.

In Abweichung zu Ziffer 6.1 dieses Tarifvertrages beträgt der Zuschuss ab dem 43. Tag des Beschäftigungsverbotes je Tag 70% von 1/365 der Vorjahresbezüge.¹²

Bezieht sich das Beschäftigungsverbot nur auf bestimmte Beschäftigungszeiten oder Tätigkeiten, prüft der MDR alternative Einsatzmöglichkeiten, die dem Umfang des Beschäftigungsverbotes Rechnung tragen. Werden keine alternativen Einsatzmöglichkeiten gefunden, so gilt Absatz 1 dieser Ziffer.

Ggf. vom MDR zu erbringende Zahlungen nach § 18 MuSchG (Mutterschutzlohn) werden angerechnet.¹³

11 Ein Anspruch auf Zahlung bei Erkrankung eines Kindes nach Ziffer 6.3 besteht nur dann, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Bei Kindern, die das zwölfte Lebensjahr vollendet haben, gilt Ziffer 6.5.

12 Absatz 2 eingefügt durch den am 01.04.2015 in Kraft getretenen 5. ÄTV Regelung gilt ab dem 01.01.2016.

13 Absatz 4 eingefügt durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen ETV

6.5 Zahlungen bei Erkrankung von nahen Angehörigen¹⁴

6.5.1 Anspruchsvoraussetzungen

Weist die arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiterin durch Vorlage eines ärztlichen Attestes die Erkrankung naher Angehöriger nach, so hat sie Anspruch auf Zahlungen bei Erkrankung von nahen Angehörigen, wenn die Pflege der Erkrankten unerlässlich ist und eine andere Person für diesen Zweck nicht zur Verfügung steht.

Nahe Angehörige im Sinne dieser Regelung sind

- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder der Freien Mitarbeiterin,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten, Lebenspartners, des Partners einer eheähnlichen oder lebenspartnerähnlichen Gemeinschaft der Freien Mitarbeiterin, sofern die Kinder im Haushalt der Freien Mitarbeiterin leben.
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartner-ähnlichen Gemeinschaft,
- Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Großeltern,
- Enkelkinder.

Der Anspruch nach Ziffer 6.5 besteht nicht, wenn ein Anspruch nach Ziffer 6.3 dieses Tarifvertrages gegeben ist.¹⁵

6.5.2 Anspruchshöhe

Der Anspruch auf Zahlungen besteht für jede arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiterin für insgesamt bis zu 15 Kalendertage je Kalenderjahr für alle nahen Angehörigen zusammen. Die Freie Mitarbeiterin erhält je Kalendertag der nachgewiesenen Erkrankung nach Ziffer 6.5.1 eine Leistung in Höhe von 80% von 1/365 ihrer Vorjahresbezüge.

7. Mutterschaftshilfe

7.1 Anspruchsvoraussetzungen

Weist eine nach diesem Abschnitt anspruchsberechtigte Freie Mitarbeiterin durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung ihre Schwangerschaft nach, so hat sie Anspruch auf Zahlung einer Mutterschafts-Hilfe.

7.2 Anspruchshöhe

Die Freie Mitarbeiterin erhält auf Antrag für die Dauer von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der vom Arzt attestierten Niederkunft (bei Frühgeburten oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) eine Mutterschaftshilfe, die zusammen mit den Leistungen der Krankenversicherung und den ggf. vom MDR zu erbringenden Zahlungen nach § 20 Mutterschutzgesetz (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld)¹⁶ je Kalendertag 1/365 ihrer Vorjahresbezüge beträgt.

Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist entsprechend § 3 Abs. 2 Mutterschutzgesetz, der nicht in Anspruch genommen werden konnte.

14 Tarifziffer eingefügt durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen ETV

15 Ein Anspruch auf Zahlung bei Erkrankung eines Kindes nach Ziffer 6.5 besteht nur dann, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr vollendet hat. Bei Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gilt Ziffer 6.3.

16 Absatz neugefasst durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen ETV

Als Versicherungsleistung wird das tatsächlich geleistete Mutterschaftsgeld zugrunde gelegt. Weist eine freie Mitarbeiterin nach, dass sie keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat, unterbleibt die Anrechnung.

Es wird der jeweilige Höchstsatz an Mutterschaftsgeld, den die AOK plus an Pflichtversicherte zahlt, zugrunde gelegt, wenn die Freie Mitarbeiterin keine Bescheinigung des Versicherungsträgers über das geleistete Mutterschaftsgeld vorlegt.¹⁷

7.3 Verfahren, Vorschüsse, Fälligkeit

Die Mutterschafts-Hilfe ist formlos zu beantragen. Auf Antrag können angemessene Vorauszahlungen geleistet werden. Im Übrigen ist die Mutterschafts-Hilfe nach Ablauf der 8- bzw. 12-Wochen-Frist fällig.

7.4 Ausschluss der Erwerbstätigkeit

Während des Zeitraumes, für den Mutterschafts-Hilfe gezahlt wird, darf die Freie Mitarbeiterin keiner wie immer auch gearteten Erwerbstätigkeit nachgehen.

7.5 Zahlungen wegen Krankheit

Nach Beginn der 6-Wochen-Frist vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin können bis zum Ende der Zeit, für die eine Mutterschafts-Hilfe gewährt wird, nicht zusätzlich Zahlungen wegen Krankheit beansprucht werden.

7.6 Beendigungsschutz

Der MDR spricht während der Dauer der tarifvertraglichen Mutterschafts-Hilfe bis zum Ablauf der Schutzfrist keine Mitteilung gemäß Ziffer 4.6 aus, wenn dem MDR zur Zeit der Mitteilung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung mitgeteilt wird.

Endet ein mit der Freien Mitarbeiterin abgeschlossener Rahmenvertrag innerhalb eines unter Absatz 1 dieser Ziffer genannten Zeitraumes und die Beschäftigung soll darüber hinaus nicht fortgesetzt werden, so muss eine Mitteilung gemäß Ziffer 4.6 in Erfüllung der tarifvertraglichen Verpflichtungen gleichwohl erfolgen.

8. Fort und Weiterbildung

8.1 Anspruch

Der Mitteldeutsche Rundfunk fördert die Fort- und Weiterbildung arbeitnehmerähnlicher Freier Mitarbeiterinnen. Diese Förderung muss im Interesse des Mitteldeutschen Rundfunks liegen und der weiteren Qualifikation Freier Mitarbeiterinnen dienen.

8.2 Zahlung

Für die Dauer der Fort- und Weiterbildung bezahlt der Mitteldeutsche Rundfunk

- für einen halben Fortbildungstag eine Vergütung von 50,00 €¹⁸
- für einen ganzen Fortbildungstag eine Vergütung von 100,00 €.¹⁹

Die Vergütung wird entsprechend der jeweils tarifvertraglich vereinbarten Erhöhung der Mindesthonorare angepasst.

Reisekosten werden durch die Reisekostenordnung des Mitteldeutschen Rundfunks in der jeweils geltenden Fassung geregelt.

17 Absatz umgeschrieben durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen ETV
18 Vergütung geändert, durch den am 01.04.2017 in Kraft getretenen 6. ÄTV
19 Vergütung geändert, durch den am 01.04.2017 in Kraft getretenen 6. ÄTV

8.3 Beantragung

Es werden nur die Fortbildungsmaßnahmen vergütet, die zuvor durch den Mitteldeutschen Rundfunk genehmigt wurden.

9. Bezahlte Freistellung für Tarifarbeit²⁰

9.1 Anspruchsvoraussetzungen

Für die Teilnahme arbeitnehmerähnlicher Freier Mitarbeiterinnen an Tarifverhandlungen im MDR sowie an Sitzungen der Schiedsstelle zur Dynamisierung der Effektivhonorare arbeitnehmerähnlicher Freier Mitarbeiterinnen besteht Anspruch auf Zahlung einer Aufwandsentschädigung nach Vorlage einer entsprechenden Teilnahmebestätigung.

9.2 Zahlungen für Teilnahme an Tarifverhandlungen

Für die Teilnahme von arbeitnehmerähnlichen Freien Mitarbeiterinnen an Tarifverhandlungen zahlt der MDR eine Aufwandsentschädigung für maximal 30 ganze Tage pro Gewerkschaft pro Kalenderjahr.

9.3 Zahlungen für Teilnahme an Sitzungen der Schiedsstelle zur Dynamisierung der Effektivhonorare

Für die Teilnahme von bis zu 2 Freien Mitarbeiterinnen pro Sitzung der Schiedsstelle zur Dynamisierung der Effektivhonorare zahlt der MDR der Freien Mitarbeiterin eine Aufwandsentschädigung.

9.4 Höhe der Aufwandsentschädigung

Die Höhe der Aufwandsentschädigung beträgt

- für einen halben Tag 70,00 €,
- für einen ganzen Tag 140,00 €.

9.5 Reisekosten

Reisekosten werden auf der Grundlage der Reisekostenordnung des MDR in der jeweils gültigen Fassung erstattet.

9.6 Beantragung

Die Zahlung der Aufwandsentschädigung wird vom jeweiligen Stammbereich der Freien Mitarbeiterin nach Vorlage einer entsprechenden Teilnahmebestätigung veranlasst. Sind die Höchstgrenzen nach Ziff. 9.2 und Ziff. 9.3 ausgeschöpft, besteht kein Anspruch der Freien Mitarbeiterin auf Aufwandsentschädigung.

10. Honorar an gesetzlichen Feiertagen²¹ und Sonntagen²²

10.1 Beim Einsatz an Tagen, die am Sitz des beauftragenden Bereiches als gesetzlicher Feiertag gelten, einschließlich Oster- und Pfingstsonntag sowie am Heiligen Abend und Silvester ab 12.00 Uhr, erhöht sich das üblicherweise zwischen der betreffenden Freien Mitarbeiterin und dem beauftragenden Bereich vereinbarte Honorar um 85 %²³ der entsprechenden tariflichen Mindestvergütung.

20 Tarifziffer eingefügt durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen ETV

21 Honorare an gesetzlichen Feiertagen eingeführt durch den am 01.04.2011 in Kraft getretenen 3. ÄTV

22 Tarifziffer neu gefasst durch den am 01.04.2015 in Kraft getretenen 5. ÄTV

23 Prozentsatz geändert, durch den am 01.04.2017 in Kraft getretenen 6. ÄTV

- 10.2** Beim Einsatz an Sonntagen erhöht sich das üblicherweise zwischen der betreffenden freien Mitarbeiterin und dem beauftragenden Bereich vereinbarte Honorar um 30 %²⁴ der entsprechenden tariflichen Mindestvergütung.
- 10.3** Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, besteht ausschließlich Anspruch auf Zahlung des Feiertagshonorars.
- 10.4** Ein Anspruch auf das Sonn- und Feiertagshonorar besteht für die gesamte Einsatzzeit, wenn der Einsatz an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag beginnt oder endet.²⁵
- 10.5** Die Regelung nach den Ziffern 10.1. bis 10.3. tritt zum 01.01.2018 in Kraft. Die Regelung nach Ziffer 10.4. tritt zum 01.04.2019 in Kraft. Die Regelung nach Ziffer 10 ist erstmals kündbar zum 31.12.2020²⁶.

11. Nachthonorar²⁷

Die freie Mitarbeiterin hat Anspruch auf Zahlung eines Nachthonorars bei einer Beschäftigung von mindestens zwei Stunden in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr. Der Anspruch besteht auch, wenn die freie Mitarbeiterin ihre Tages- bzw. Schichtleistung bis 5 Uhr angetreten hat.

Die Höhe des Nachthonorars beträgt 25% der entsprechenden tariflichen Mindestvergütung bei einem Effektivhonorar bis zu 250,00 € (8h). Kein Anspruch auf Zahlung eines Nachthonorars besteht bei einer Effektivhonorarhöhe über 250,00 € (8h).

Die Effektivhonorarhöhe bis zu der ein Anspruch auf Nachthonorar besteht, wird entsprechend den tariflichen Steigerungen angepasst und im Tarifvertrag über die Mindestvergütung geregelt.

Fällt die Nachtarbeit auf einen Sonn- oder Feiertag, so besteht ausschließlich Anspruch auf Zahlung des Sonn- oder Feiertagshonorars.

12. Verfahren zur Dynamisierung der Effektivhonorare²⁸

12.1 Der MDR erhöht die Effektivhonorare entsprechend der jeweils zu treffenden Vereinbarung zum „Tarifvertrag über die Mindestvergütung für arbeitnehmerähnliche²⁹ Personen im MDR“ um den jeweils vereinbarten Dynamisierungsfaktor.

12.2 Die Effektivhonorare arbeitnehmerähnlicher freier Mitarbeiterinnen werden nach folgendem Verfahren dynamisiert:

Ein Effektivhonorar liegt vor, wenn 12 Beauftragungen der freien Mitarbeiterin in derselben Tätigkeitskennziffer im Betrachtungszeitraum nach Ziffer 12.4 im MDR erfolgten.

24 Prozentsatz geändert, durch den am 01.04.2017 in Kraft getretenen 6. ÄTV

25 Absatz 4 eingefügt durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen ETV

26 Absatz geändert, durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen ETV

27 Neu eingefügt durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen Ergänzungstarifvertrag vom 27.11.2019. Die Regelung gilt ab dem 01.04.2020.

28 Neu eingefügt durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen Ergänzungstarifvertrag vom 27.11.2019. Die Regelung gilt ab dem 01.04.2020.

29 Grundlage für die Feststellung der Arbeitnehmerähnlichkeit im Sinne der Effektivhonorardynamisierung seitens des MDR sind Angaben der Mitarbeiterin bei der Beantragung tariflicher Leistungen oder die ausschließlich beim MDR erzielten Einkünfte und Einsatztage im Betrachtungszeitraum. Darüber hinaus kann die Prüfung der Arbeitnehmerähnlichkeit im Sinne der Effektivhonorardynamisierung schriftlich unter Vorlage entsprechender Dokumente durch die freie Mitarbeiterin beantragt werden.

Werden Tätigkeiten mit unterschiedlichen Leistungseinheiten (z.B. ¼ Tag, ½ Tag, 1 Tag, Beitragslängen) im Betrachtungszeitraum beauftragt, so gelten diese Honorare als „in derselben Tätigkeitskennziffer“.

12.3 Einmal dynamisierte Honorare dürfen bei gleicher Leistung und gleicher Qualität in einer Kostenstelle zukünftig nicht unterschritten werden.

12.4 Der Betrachtungszeitraum sind die letzten 12 Monate vor Inkrafttreten des jeweils vereinbarten Dynamisierungsfaktors. Erfüllt eine freie Mitarbeiterin erstmals die Anspruchsvoraussetzungen nach diesem Tarifvertrag, so werden die nach Ziffer 3.3 im vorangegangenen Kalenderjahr für den MDR erbrachten Leistungen bei der Ermittlung der Effektivhonorare im Betrachtungszeitraum berücksichtigt.

Werden die 12 Beauftragungen im Betrachtungszeitraum aufgrund einer vorübergehenden Auszeit nicht erreicht, wird der Zeitraum von 12 Monaten vor Beginn der vorübergehenden Auszeit für die Betrachtung herangezogen, soweit die freie Mitarbeiterin zu Beginn der vorübergehenden Auszeit die Voraussetzungen nach Ziffer 3.3 aufgrund ihrer Tätigkeit für den MDR erfüllt hat

Vorübergehende Auszeiten sind:

- a) Zeiten der Mutterschaftshilfe gemäß Ziffer 7 ,
- b) Beschäftigungsverbot entsprechend § 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz,
- c) Kinderbetreuungszeit nach Ziffer 4.3,
- d) Kurzzeitige Arbeitsverhinderung gemäß § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder eine Pflegezeit gemäß § 3 PflegeZG,
- e) Langzeiterkrankung nach Ziffer 4.4,
- f) befristetes Arbeitsverhältnis zum MDR,
- g) Arbeitnehmerüberlassungseinsatz im MDR.

12.5 Kann zwischen der freien Mitarbeiterin und dem beauftragendem Bereich keine Einigung über das Effektivhonorar erzielt werden (z. B. auch aufgrund bereichsspezifischer Besonderheiten), kann die freie Mitarbeiterin eine Prüfung der Anzahl der Effektivhonorare sowie des nach der Dynamisierung festgelegten Honorars durch eine gemeinsame und paritätisch von MDR und Gewerkschaften besetzte Kommission (jeweils 4 Mitglieder) veranlassen. Mitglieder der Kommission für die Gewerkschaften können auch freie Mitarbeiterinnen des MDR sein. Das Letztentscheidungsrecht obliegt der Intendantin oder einer von ihr beauftragten Vertreterin.

13. Angebotsgarantie für programmgestaltende freie Mitarbeiter³⁰

Ab dem 01.01.2021 bietet der MDR den überwiegend programmgestaltend tätigen arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiterinnen eine Angebotsgarantie an. Das nähere Verfahren (Zugang, Geltungsbereich usw.) ist in Anlage 1 des Tarifvertrages geregelt.

³⁰ Neu eingefügt durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen Ergänzungstarifvertrag vom 27.11.2019. Die Regelung tritt zum 01.01.2021 in Kraft.

14. Maßregelungsklausel³¹

1. Jede Maßregelung und unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tariffbewegung 2019 beim MDR unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist.
2. Soweit Ansprüche oder Anwartschaften von Festangestellten oder arbeitnehmerähnlichen Personen gemäß TV Freie von der ununterbrochenen Beschäftigung oder Betriebszugehörigkeit abhängen oder davon, dass das Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, gelten die Beschäftigungsdauer oder die Betriebszugehörigkeit durch Arbeitskampfmaßnahmen als nicht unterbrochen, das Arbeitsverhältnis als nicht ruhend.
3. Schadenersatzansprüche aller Art wegen der Organisation oder der Beteiligung an der Tariffbewegung 2019 entfallen.

31 **Aufgenommen aus dem am 01.04.2017 in Kraft getretenen 6. ÄTV**

Bestandsschutzregelung für programmgestaltende arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiterinnen des MDR

1. Geltungsbereich

Zugang zu dem bestandsgeschützten Kreis Freier Mitarbeiterinnen nach dieser Regelung haben arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiterinnen, die zwanzig Jahre wiederkehrend* in Folge auf der Basis von Honorarverträgen für den MDR überwiegend programmgestaltend tätig waren und die nicht zugleich einen unbefristeten Honorarraahmenvertrag nach dem Bestandsschutztarifvertrag abgeschlossen haben. Die Regelungen zu vorübergehenden Auszeiten gemäß Ziffer 4.2. dieses Tarifvertrages finden Anwendung.

*Wiederkehrende Tätigkeit in diesem Sinne ist eine Tätigkeit für den MDR als arbeitnehmerähnliche Person nach diesem Tarifvertrag an mindestens 72 Tagen im Kalenderjahr.

2. Bestandsschutzregelung

2.1. Mit der Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen gemäß Ziffer 1 hat die Freie

Mitarbeiterin auf Antrag gemäß Ziffer 4.1 Anspruch auf eine unbefristete Angebotsgarantie.

2.2. Die Angebotsgarantie beträgt 70% der durchschnittlichen Honorareinkünfte₂ beim MDR in programmgestaltenden Tätigkeiten in freier Mitarbeit auf der Basis von Honorarverträgen der letzten zwei Jahre vor Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen zum bestandsgeschützten Kreis.

Nach 25 Jahren wiederkehrender Tätigkeit erhöht sich die Angebotsgarantie auf 80%.

2.3. Die Zugangsvoraussetzungen zum bestandsgeschützten Kreis, die unmittelbar nach in Kraft treten dieses Tarifvertrages gelten, werden nachfolgend geregelt.

Die Angebotsgarantie beträgt nach 20 Jahren der wiederkehrenden Tätigkeit 70% der durchschnittlichen Honorareinkünfte beim MDR in programmgestaltenden Tätigkeiten in freier Mitarbeit auf der Basis von Honorarverträgen der letzten zwei Jahre vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.

Die Angebotsgarantie beträgt nach 25 Jahren der wiederkehrenden Tätigkeit 80% der durchschnittlichen Honorareinkünfte beim MDR in programmgestaltenden Tätigkeiten in freier Mitarbeit auf der Basis von Honorarverträgen der letzten zwei Jahre vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.

3. Verfahren zur Umsetzung der Bestandsschutzregelung

3.1. Grundsätze

Die Freie Mitarbeiterin hat Anspruch auf Beschäftigung in programmgestaltenden Tätigkeiten in dem Umfang, durch welchen die ihr zugesagte Angebotsgarantie gemäß Ziffer 2.2. erreicht wird.

Zur Sicherstellung des Anspruchs dient das Verfahren gemäß Ziffer 3.2.

Die Freie Mitarbeiterin ist verpflichtet, durch Unterbreitung und Annahme von zumutbaren Einsatzangeboten in ausreichendem Umfang an der Erfüllung der Angebotsgarantie mitzuwirken.

3.2. Verfahren

Der MDR führt mit der Freien Mitarbeiterin in angemessenen Abständen Gespräche über ihre weiteren Beschäftigungsperspektiven.

Einsätze in programmgestaltenden Tätigkeiten sollen grundsätzlich einvernehmlich zwischen der Freien Mitarbeiterin und dem MDR vereinbart werden. Dabei sollen Wochenenden und Feiertage angemessen einbezogen werden.

Die Freie Mitarbeiterin ist verpflichtet, dem MDR rechtzeitig schriftlich Einsatzangebote zu unterbreiten. Der MDR ist berechtigt, der Freien Mitarbeiterin dem Bedarf des MDR entsprechende Einsatzangebote anzubieten.

Rechtzeitig bestimmt sich nach den bereichsüblichen Dispositions- und Produktionszeiträumen.

Soweit es für die ordnungsgemäße Abwicklung des Programms erforderlich ist, Einsatzpläne zu erstellen, wird dieser auf der Basis der von der Freien Mitarbeiterin übermittelten Einsatzangebote erstellt. Der MDR ist berechtigt, auch zumutbare andere, dem Bedarf des MDR entsprechende Einsätze in den Einsatzplan aufzunehmen. Dies gilt ebenso, wenn die Freie Mitarbeiterin die Unterbreitung von Einsatzangeboten unterlässt. Die Freie Mitarbeiterin ist verpflichtet, den ihr übermittelten Einsatzplan zu bestätigen bzw. Änderungswünsche mitzuteilen. Über Änderungswünsche muss Einvernehmen mit dem MDR erzielt werden.

• Honorareinkünfte sind die auf der Basis von Honorarverträgen beim MDR erzielten Bruttovergütungen ohne gesonderte Kostenerstattung. Einmalzahlungen, die als Ersatz für die Effektivhonorarerhöhungen gewährt wurden, gehören auch zu den Honorareinkünften. Kostenerstattungen (z.B. Reisekosten) gehören nicht zu den Honorareinkünften.

• Als zumutbar gelten Einsatzangebote, für die die Freie Mitarbeiterin nach ihrem bisherigen Tätigkeitsprofil (damit sind nicht die zur Honorierung herangezogenen Tätigkeitskennziffern gemeint) und ihren Fähigkeiten die geeigneten Voraussetzungen mitbringt, die dem Charakter einer programmgestaltenden Tätigkeit und die hinsichtlich der Höhe des Honorars dem bisherigen finanziellen Rahmen entsprechen.

Einsätze, die über die bereits vereinbarten Einsätze hinaus einvernehmlich vereinbart werden, dienen ebenfalls zur Erfüllung des Anspruchs gemäß Ziffer 2.2. Wird kein

Einvernehmen erzielt, erfolgt keine Anrechnung auf die Erfüllung des Anspruchs gemäß Ziffer 2.2.

3.3. Ausgleichszahlung

3.3.1. Erreicht die Freie Mitarbeiterin mit den für ihre Tätigkeit gewährten Honorareinkünften nicht die

Höhe der Angebotsgarantie pro Kalenderjahr, so hat die Freie Mitarbeiterin Anspruch auf Ausgleichszahlung in Höhe des Differenzbetrages.

3.3.2. Anspruch auf Ausgleichszahlung besteht nur, wenn die Freie Mitarbeiterin dem MDR in dem betreffenden Kalenderjahr ihre Einsatzangebote entsprechend dem unter Ziffer 3.2. beschriebenen Verfahren unterbreitet hat.

3.3.3. Lehnt die Freie Mitarbeiterin Einsätze in programmgestaltenden Tätigkeiten gemäß Ziffer 3.2. ab, so wird der mit den Einsätzen angebotene Honorarbetrag auf die Angebotsgarantie angerechnet. Dies gilt nicht für Zeiten von Urlaubsvergütung gemäß Ziffer 5.1 Tarifvertrag für Freie Mitarbeiterinnen des MDR.

3.3.4. Ein Anspruch auf Ausgleichszahlung besteht nicht, sofern die Freie Mitarbeiterin schriftlich angezeigt hat, dass sie die Angebotsgarantie aus persönlichen Gründen nicht in Anspruch nehmen möchte. Die Angebotsgarantie sinkt dann vorübergehend entsprechend der Dauer ihrer Nichtinanspruchnahme für das jeweilige Kalenderjahr.

Gleiches gilt, wenn

a) die Freie Mitarbeiterin in einem Zeitraum von drei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres weder Einsatzangebote unterbreitet, noch Einsatzangebote des MDR angenommen hat,

b) die Angebotsgarantie aufgrund vorübergehender Auszeiten gemäß Ziffer 4.2. des Tarifvertrages für Freie Mitarbeiterinnen des MDR nicht in Anspruch genommen wird,

c) die Freie Mitarbeiterin infolge eines in ihrer Person liegenden Umstandes, den sie nicht zu verantworten hat, z. B. von unverschuldeter Krankheit oder Unfall, verhindert ist.

3.3.5. Die Ausgleichszahlung erfolgt bis zur Endabrechnung des Monat März des Jahres, das auf das Kalenderjahr folgt, für welches der Anspruch auf Ausgleichszahlung besteht. In besonderen Härtefällen kann die Freie Mitarbeiterin einen Vorschuss auf die Ausgleichszahlung schriftlich beantragen. Der Antrag ist zu begründen.

4. Begründung der Angebotsgarantie

4.1. Eine Angebotsgarantie wird nur auf Antrag gewährt. Eine Angebotsgarantie kann zum 01.01. eines Kalenderjahres beantragt werden. Der Antrag kann innerhalb von 12 Monaten vor Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen gestellt werden. Wird der Antrag nicht innerhalb von 12 Monaten nach Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen gestellt,

erlischt der Anspruch auf eine Angebotsgarantie. Wird der Antrag innerhalb von 12 Monaten nach Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen gestellt, so beginnt die Angebotsgarantie mit Beginn des nächsten Kalenderjahres.

- 4.2. Der MDR prüft die Zugangsvoraussetzungen und teilt der Freien Mitarbeiterin die Höhe der Angebotsgarantie gem. Ziffer 2.2. schriftlich mit. Die Freie Mitarbeiterin hat ihr Einverständnis mit der Angebotsgarantie innerhalb einer Frist von einem Monat zu erklären, andernfalls erlischt der Anspruch auf die Angebotsgarantie. Änderungen durch die Freie Mitarbeiterin gelten als Ablehnung der Angebotsgarantie.

Mit Bestätigung der Angebotsgarantie durch die Freie Mitarbeiterin gelten die Bestimmungen nach Ziffer 3.

- 4.3. Ein Widerspruch gegen die falsche Berechnung der Angebotsgarantie gilt nicht als Ablehnung der Angebotsgarantie.

5. Ende der Angebotsgarantie

- 5.1. Die Angebotsgarantie endet mit dem Zeitpunkt, der gesetzlich als Zeitpunkt für einen Bezug von Regelaltersrente als Vollrente ohne Abschläge bestimmt ist. Dies gilt auch für Freie Mitarbeiterinnen, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind. Eine Mitteilung gemäß Ziffer 4.6. des Tarifvertrages für Freie Mitarbeiterinnen im MDR entfällt.

- 5.2. Die Angebotsgarantie endet mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Voraussetzungen des Tarifvertrages für Freie Mitarbeiterinnen des MDR nicht mehr erfüllt werden oder keine überwiegend programmgestaltende Tätigkeit mehr gegeben ist. Ein Wiederaufleben der Angebotsgarantie ist nicht möglich, es sei denn es liegt eine Ausnahmeregelung gemäß Ziffer 3.4.1, 3.4.2 oder eine Auszeit gemäß Ziffer 4.2 des Tarifvertrages für Freie Mitarbeiterinnen des MDR vor.

5.3. Kündigung der Angebotsgarantie

- 5.3.1. Die Angebotsgarantie kann vom MDR gekündigt werden, wenn Gründe in der Person oder dem Verhalten der Freien Mitarbeiterin vorliegen, die bei verständiger Würdigung der Interessen beider Parteien das Interesse des MDR an der Beendigung der Angebotsgarantie als überwiegend gegenüber den Interessen der Freien Mitarbeiterin an der Fortführung der Angebotsgarantie erscheinen lassen. Außer Betracht bleiben Gründe, die auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit beruhen.

- 5.3.2 Die Angebotsgarantie kann vom MDR auch gekündigt werden, wenn betriebliche Erfordernisse vorliegen, die bei verständiger Würdigung der Interessen beider Parteien das Interesse des MDR an der Beendigung der Angebotsgarantie als überwiegend gegenüber den Interessen der Freien Mitarbeiterin an der Fortführung der Angebotsgarantie erscheinen lassen. Bei dieser Würdigung sind alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Vorrangig gelten die Bestimmungen gemäß Ziffer 6.

- 5.3.3. Für Kündigungen durch den MDR gelten die Fristen gemäß Ziffer 4.6 dieses Tarifvertrages.

- 5.3.4. Die Freie Mitarbeiterin kann die Angebotsgarantie jederzeit kündigen.

5.3.5. Ohne Einhaltung der in Ziffer 4.6 dieses Tarifvertrages festgelegten Kündigungsfristen kann die Angebotsgarantie beiderseits nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn es dem MDR oder der Freien Mitarbeiterin unter Abwägung aller Umstände nicht zugemutet werden kann, den Vertrag auch nur noch für die Dauer der Kündigungsfrist fortzusetzen.

6. Rationalisierungsschutz

Fällt das Einsatzgebiet einer Freien Mitarbeiterin aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen oder strukturellen Veränderungen weg, so ist der MDR verpflichtet, der Freien Mitarbeiterin alternative Einsatzangebote zu unterbreiten. Ist dazu eine Umschulung, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme notwendig, so übernimmt der MDR die hierfür erforderlichen Kosten.

7. Kommission

Die Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen erfolgt durch den MDR auf Wunsch der Freien Mitarbeiterin unter Einbeziehung einer Kommission von MDR, Gewerkschaften und Sprecherrat. Das Letztentscheidungsrecht obliegt der Intendantin oder einer von ihr beauftragten Vertreterin.