

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

Tarifvertrag

**für Freie Mitarbeiterinnen¹
des Mitteldeutschen Rundfunks
vom 01.01.2012**

**in der Fassung des Ergänzungstarifvertrages
vom 27.11.2019 und des
Änderungstarifvertrages vom 24.01.2022/05.04.2023**

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.

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

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.

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

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 € betragen haben.²

Die Grenze der sozialen Schutzbedürftigkeit wird für Ansprüche ab dem Anspruchsjahr 2024 auf 90.000,00 € angehoben.³

Die Höhe der Jahresverdienstgrenze wird beginnend ab der Vergütungstarifverhandlung 2024 entsprechend der jeweiligen tarifvertraglich vereinbarten Effektivhonorarerhöhung für freie Mitarbeitende im jeweils darauffolgenden Anspruchsjahr angepasst. Werkverträge werden nach den Grundsätzen des Sozialversicherungsrechts auf einen entsprechenden Zeitraum umgerechnet.⁴

Protokollnotiz zu Ziffer 3.3

Die Tarifparteien werden in der kommenden Vergütungsrunde auch über einen Systemwechsel bei der Jahresverdienstgrenze sprechen.

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 Entgeltgrenze geändert durch den am 01.01.2023 in Kraft getretenen Änderungstarifvertrag vom 05.04.2023. Die Grenze gilt ab dem 01.01.2024. Diese Änderungen gelten für Ansprüche, die im Jahr 2024 auf Basis des Jahres 2023 geltend gemacht werden.

⁴ Eingeführt durch den zum 01.01.2023 in Kraft getretenen Änderungstarifvertrag vom 05.04.2023

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

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 €⁵ betragen haben.
Diese Grenze wird für Ansprüche ab dem Anspruchsjahr 2024 auf 100.000,00 €⁶ angehoben.
Die Höhe dieser Grenze wird beginnend ab der Vergütungstarifverhandlung 2024 entsprechend der jeweiligen tarifvertraglich vereinbarten Effektivhonorarerhöhung für freie Mitarbeitende im jeweils darauffolgenden Anspruchsjahr angepasst.⁷

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 Bezüge⁸.

Die Bemessungsgrenze für Zahlungsansprüche aus diesem Tarifvertrag beträgt 63.000 €⁹.

Diese Bemessungsgrenze wird ab dem Anspruchsjahr 2024 auf 64.764,00 € angehoben.¹⁰

⁵ 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.

⁶ Grenze für Erwerbseinkünfte geändert durch den am 01.01.2023 in Kraft getretenen Änderungstarifvertrag vom 05.04.2023. Die Grenze gilt ab dem 01.01.2024. Diese Änderungen gelten für Ansprüche, die im Jahr 2024 auf Basis des Jahres 2023 geltend gemacht werden.

⁷ Eingeführt durch den zum 01.01.2023 in Kraft getretenen Änderungstarifvertrag vom 05.04.2023

⁸ Als Bezüge gelten Honorare, Urlaubsentgelte, Zahlungen im Krankheitsfall und Mutterschaftszuschüsse.

⁹ 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.

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

Die Höhe der Bemessungsgrenze wird beginnend ab der Vergütungstarifverhandlung 2024 entsprechend der jeweiligen tarifvertraglich vereinbarten Effektivhonorarerhöhung für freie Mitarbeitende im jeweils darauffolgenden Anspruchsjahr angepasst.¹¹

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.

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) 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.

10 Bemessungsgrenze für Zahlungsansprüche geändert durch den am 01.01.2023 in Kraft getretenen Änderungsarbeitsvertrag vom 05.04.2023. Die Grenze gilt ab dem 01.01.2024.

11 Eingeführt durch den zum 01.01.2023 in Kraft getretenen Änderungsarbeitsvertrag vom 05.04.2023

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

- 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 fortgesetzt 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.

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

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.

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

- 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.¹²

Protokollnotiz zu Ziffer 4.14¹³

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

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 32¹⁴ 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.

12 Absatz 4.14 eingefügt durch den am 01.04.2015 in Kraft getretenen 5. ÄTV; Regelung gilt ab dem 01.01.2016
13 Protokollnotiz eingefügt, durch den am 01.04.2015 in Kraft getretenen 5. ÄTV
14 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

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

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

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

- a) vom 1. Tag bis zum 3. Tag einen Betrag i.H.v. 90% eines 1/365 der Vorjahresbezüge¹⁵
- b) vom 4. Tag bis zum 21. Tag einen Betrag in Höhe von 85 % eines 1/365 der Vorjahresbezüge,
- c) vom 22. Tag bis zum 42. Tag einen Betrag in Höhe von 70 % eines 1/365 der Vorjahresbezüge,
- d) 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.

Der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit kann durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung erfolgen. Die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung kann für freie Mitarbeitende, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden, durch den erfolgreichen Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den MDR ersetzt werden. Für selbständige freie Mitarbeitende ist die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung erforderlich.

Die Freie Mitarbeiterin ist verpflichtet, mit der Antragstellung eine Selbstauskunft über die Anzahl der bereits durch diese Krankheit verursachten Krankheitstage zu erteilen. Im Fall von Ziffer 6.1 d) Satz 2 ist eine Bescheinigung des Versicherungsträgers vorzulegen, aus der die Höhe der vom Versicherungsträger gezahlten Leistung hervorgeht.

Solange dieser Nachweis nicht erbracht ist, besteht ab dem 43. Tag 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.

15 Absatz neugefasst durch den am 01.01.2023 in Kraft getretenen Änderungsstarifvertrag vom 05.04.2023. Regelung tritt zum 01.09.2023 in Kraft.

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

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 Kindes¹⁶

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 Lebensjahr¹⁷ 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

16 Ziffer 6.3 geändert durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen ETV (Ergänzungstarifvertrag) zum TVF
17 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.

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

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 Beschäftigungsverbots je Tag 70% von 1/365 der Vorjahresbezüge.¹⁸

Bezieht sich das Beschäftigungsverbot nur auf bestimmte Beschäftigungszeiten oder Tätigkeiten, prüft der MDR alternative Einsatzmöglichkeiten, die dem Umfang des Beschäftigungsverbot 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.¹⁹

6.5 Zahlungen bei Erkrankung von nahen Angehörigen²⁰

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.²¹

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

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

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

20 Tarifziffer eingefügt durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen ETV

21 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.

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

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) ²² 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.

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. ²³

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

²² Absatz neugefasst durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen ETV

²³ Absatz umgeschrieben durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen ETV

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

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 ab dem 01.01.2023

- für einen halben Fortbildungstag eine Vergütung von 56,86 €
- für einen ganzen Fortbildungstag eine Vergütung von 113,61 €.

Für die Dauer der Fort- und Weiterbildung bezahlt der Mitteldeutsche Rundfunk ab dem 01.12.2023²⁴

- für einen halben Fortbildungstag eine Vergütung von 58,40 €
- für einen ganzen Fortbildungstag eine Vergütung von 116,79 €.

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.

8.3 Beantragung

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

9. Bezahlte Freistellung für Tarifarbeit²⁵

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.

²⁴ Vergütung erhöht durch den am 01.01.2023 in Kraft getretenen Änderungsarbeitsvertrag vom 05.04.2023
²⁵ Tarifiziffer eingefügt durch den am 01.04.2019 in Kraft getretenen ETV

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

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 Feiertagen²⁶ und Sonntagen²⁷

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 %²⁸ der entsprechenden tariflichen Mindestvergütung.

10.2 Beim Einsatz an Sonntagen erhöht sich das üblicherweise zwischen der betreffenden freien Mitarbeiterin und dem beauftragenden Bereich vereinbarte Honorar um 30 %²⁹ 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.³⁰

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 31.12.2020³¹.

11. Nachthonorar³²

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 300,00 € (8h)³³. Kein Anspruch auf Zahlung eines Nachthonorars be-

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

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

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

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

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

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

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

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

steht bei einer Effektivhonorarhöhe über 300,00 € (8h). Abweichend von Ziffer 11 Abs. 3 S.1 findet eine weitere tarifliche Steigerung entsprechend dem Tarifabschluss 2023 nicht statt.

Die Effektivhonorarhöhe bis zu der ein Anspruch auf Nachthonorar besteht, wird entsprechend den tariflichen Steigerungen angepasst.

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

12. Verfahren zur Dynamisierung der Effektivhonore ³⁴

12.1 Der MDR erhöht die Effektivhonore entsprechend der jeweils zu treffenden Vereinbarung zum „Tarifvertrag über die Mindestvergütung für arbeitnehmerähnliche³⁵ Personen im MDR“ um den jeweils vereinbarten Dynamisierungsfaktor.

12.2 Die Effektivhonore 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.

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

12.3 Einmal dynamisierte Honore 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 Effektivhonore 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,

33 Die Höhe des Nachthonorars wurde durch den am 01.01.2023 in Kraft getretenen Änderungstarifvertrag vom 05.04.2023 angehoben. Die Anhebung tritt zum 01.09.2023 in Kraft.

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

35 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.

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

- 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 Mitarbeiter³⁶

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.

14. Maßregelungsklausel³⁷

1. Jede Maßregelung und unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung 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 Arbeitskämpfmaßnahmen als nicht unterbrochen, das Arbeitsverhältnis als nicht ruhend.
3. Schadenersatzansprüche aller Art wegen der Organisation oder der Beteiligung an der Tarifbewegung 2019 entfallen.

Leipzig, den

Mitteldeutscher Rundfunk

Berlin, den

ver.di vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand

³⁶ 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.

³⁷ Aufgenommen aus dem am 01.04.2017 in Kraft getretenen 6. ÄTV

Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen des MDR

Leipzig, den

ver.di vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesleiter
Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Leipzig, den

ver.di vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
Verhandlungsführer
stellvertretender Landesbezirksfachbereichsleiter Fachbereich A
Finanzdienste, Kommunikation und Technologie, Kultur, Ver- und Entsorgung

Dresden, den

Halle, den

Deutscher Journalistenverband
Landesverband Sachsen e. V.

Deutscher Journalistenverband
Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.

Erfurt, den

Deutscher Journalistenverband
Landesverband Thüringen e. V.