

# Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen

## 1. Geltungsbereich

- 1.1. Dieser Tarifvertrag gilt für arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12 a TVG, die Mitglieder der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften sind und in den letzten 6 Monaten Honorareinkünfte vom BR in Höhe von mindestens € 2.556,46 (*Tarifstand 01.09.2006: 3.600,- €*) hatten oder einen Ausgleichsanspruch entsprechend TZ 4.3. haben,
  - 1.1.1. für die zwischen ihnen und dem BR durch Dienst-/Arbeits- oder Werkverträge begründeten Rechtsverhältnisse.
- 1.2. Er regelt mit seinen Durchführungstarifverträgen die für diese Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen wegen ihrer Rechtsbeziehung zum BR unter den Voraussetzungen der nachstehenden Ziffer 2 geltenden Mindestbedingungen.
- 1.3. Er gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, auf die der Manteltarifvertrag (MTV) des BR vom 14.05.1957 anzuwenden ist. Der Tarifvertrag gilt ferner nicht für solche Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben (siehe Ziff. 8.3.), die bei Dritten in einem Arbeitsverhältnis mit einer Arbeitspflicht von mehr als der Hälfte der im MTV vorgesehenen Wochenarbeitszeit stehen, Beamte sind oder im Auftrag des BR die Gebührenpflicht der Rundfunkteilnehmer überprüfen.
- 1.4. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages und seiner Durchführungstarifverträge sind auch auf Beschäftigungsverhältnisse, die der BR im Ausland durchführt, anzuwenden.

## 2. Wirtschaftliche Abhängigkeit und soziale Schutzbedürftigkeit

- 2.1 Die wirtschaftliche Abhängigkeit und soziale Schutzbedürftigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ist gegeben, wenn sie/er entweder beim BR oder bei ihm und anderen Rundfunkanstalten, die zur Arbeitsgemeinschaft der öffentlich rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD) gehören, mehr als die Hälfte, bzw. wenn sie/er künstlerische, schriftstellerische oder journalistische Leistungen erbringt oder an der Erbringung, insbesondere der technischen Gestaltung solcher Leistungen unmittelbar mitwirkt, mindestens ein Drittel seiner/ihrer erwerbsmäßigen Gesamtentgelte (brutto und ohne gesonderte Unkostenerstattung) in den letzten sechs Monaten vor Geltendmachung eines Anspruchs aus diesem Tarifvertrag oder seinen Durchführungstarifverträgen bezogen hat.

### Protokollnotiz zu 2.1.:

*Voraussetzung ist ferner eine wiederkehrende Tätigkeit. Eine zeitlich nur geringfügige Mitarbeit begründet z.B. keinen Anspruch.*

- 2.1.1. Soweit die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter jährlich Gesamtentgelte bezogen hat, die über dem höchsten Tarifgehalt (TZ 740 des Gehaltstarifvertrages für den BR) liegen, bemessen sich die in diesem Tarifvertrag und seinen Durchführungstarifverträgen vorgesehenen Leistungen maximal nach dem jeweiligen aus der Gehaltstabelle zu entnehmenden höchsten Tarifgehalt incl. der allgemeinen Zulage.

2.2. Zum Bayerischen Rundfunk gehören im Sinne dieses Tarifvertrages für die Berechnung von Einkommen und Fristen auch dessen Tochtergesellschaften sowie in Höhe des BR-Anteils Produktionsgemeinschaften mit Dritten, Beistellungen von arbeitnehmerähnlichen Personen durch den BR und vom BR allein finanzierte Eigenproduktionen von Mitarbeitern, wenn diese vor Beginn der Produktion arbeitnehmerähnlich waren.

### **3. Anspruchsschuldner**

3.1. Unabhängig davon, dass sich die Voraussetzungen der Ziffer 2 auf die Gesamttätigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters bei den ARD-Anstalten beziehen, richten sich ihre/seine Ansprüche aus diesem Rahmen-Tarifvertrag und seinen Durchführungstarifverträgen für besondere Sachgebiete (z.B. Urlaub) nur gegen den Bayerischen Rundfunk. Bemessungsgrundlage für Zahlungsansprüche gegen ihn ist nur das bei ihm erzielte Entgelt.

3.2. Soweit sich aus der Gesamttätigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters bei ARD-Anstalten ein höherer Zahlungsanspruch als nach Ziffer 3.1. errechnet, bleibt der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Geltendmachung des übersteigenden Anteils gegen die andere(n) ARD-Anstalt(en) nach deren jeweiligen Anteilen vorbehalten. Dies gilt nicht im Falle des Fortzahlungsanspruchs nach Ziffer 4.2. und des Ausgleichsanspruchs nach Ziffer 4.3. oder in anderen tarifvertraglich bestimmten Fällen.

### **4. Beginn und Dauer der Arbeitnehmerähnlichkeit**

4.1.1. Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis mit dem Bayerischen Rundfunk beginnt für Personen, die bis 30.06. eines Kalenderjahres ihre Tätigkeit aufgenommen haben, zum 01.04. des darauffolgenden Jahres, falls sie bis dahin die für die Anwendung des Tarifvertrages erforderlichen allgemeinen Voraussetzungen erfüllt haben. Für Personen, die nach dem 01.07. ihre Tätigkeit aufgenommen haben, gilt das gleiche zum 01.10. des darauffolgenden Jahres. Soweit einzelne Vorschriften des Tarifvertrages längere Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen voraussetzen, bleiben diese unberührt.

4.1.2. Unabhängig von anderen Beendigungsgründen endet das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem festgestellt wird, dass die freie Mitarbeiterin/der freie Mitarbeiter keine oder nur geringe Einkünfte beim Bayerischen Rundfunk erzielt hat. Das gilt nicht, wenn er/sie Ansprüche nach dem Tarifvertrag berechtigt geltend gemacht hat. Dabei wird berücksichtigt, ob die Nichtbeschäftigung auf Gründe zurückzuführen ist, die der Hauptabteilung Personal, Honorare und Lizenzen mitgeteilt wurden und von dieser akzeptiert sind, wie z.B. vorübergehende Tätigkeit bei anderen Auftraggebern, Auslandsaufenthalte, etc.

4.2.1. Beabsichtigt der BR die Beendigung der Tätigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, so hat er ihr/ihm dies, sofern die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter schon mindestens einmal innerhalb der letzten abgerechneten 3 Kalenderjahre einen berechtigten Urlaubsanspruch gegen ihn geltend gemacht hat, durch die Hauptabteilung Personal, Honorare und Lizenzen mindestens 2

Monate vorher schriftlich anzukündigen. Für jeden über einmalig 6 Monate hinausgehenden einjährigen Zeitraum ihrer/seiner Tätigkeit verlängert sich die Frist um einen Monat, bei mehr als 10-jähriger Tätigkeit für den BR auf höchstens 15 Monate. Ist eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter regelmäßig mindestens 20 Jahre für den BR tätig geworden oder hat sie/er das 55. Lebensjahr vollendet und ist sie/er seit mindestens 10 Jahren regelmäßig für den BR beschäftigt gewesen, so kann ihre/seine Tätigkeit beim BR nur aus wichtigem Grund beendet werden.

Protokollnotiz:

*Als regelmäßig beim BR beschäftigte(r) freie Mitarbeiterin/freier Mitarbeiter im Sinne der TZ 4.2.1 Satz 3 ist ein(e) freie Mitarbeiterin/freier Mitarbeiter dann anzusehen, wenn sie/er ständig für den BR tätig wird und aufgrund der für diese Tätigkeit erhaltenen Honorare gemäß TZ 2.1 vom BR wirtschaftlich abhängig ist.*

- 4.2.2. Innerhalb der Fristen nach Ziffer 4.2.1 hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Anspruch gegen den BR auf Fortzahlung ihres/seines in den sechs Monaten vor Zugang der Mitteilung vom BR im Monatsdurchschnitt bezogenen Entgelts oder falls dies für sie/ihn günstiger ist, des gemäß Ziffer 4.3 errechneten Durchschnittsentgelts mit der Verpflichtung zu entsprechenden, ihr/ihm zeitlich und fachlich zumutbaren Tätigkeiten.
- 4.3. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter, die/der keine Beendigungsmittteilung erhalten hat, mit ihrem/seinem in einem Kalenderjahr vom BR bezogenen Entgelt aber gegenüber dem Durchschnittsentgelt des vor der Geltendmachung des diesbezüglichen Anspruches liegenden 5-Kalenderjahre-Zeitraums ohne eigenes Verschulden zurückgeblieben ist, hat Anspruch auf Zahlung der sich insoweit ergebenden Differenz.

Bei der Berechnung des Durchschnittseinkommens der letzten 5 Kalenderjahre bleiben das entgeltstärkste und entgeltschwächste Kalenderjahr unberücksichtigt. Nach Ermittlung des Durchschnittseinkommens werden noch folgende Abschläge vorgenommen:

Einkommen zwischen € 51.129,19 und dem höchsten Tarifgehalt	10 %
Einkommen zwischen € 38.346,89 und € 51.129,19	7,5 %
Einkommen zwischen € 25.564,59 und € 38.346,90	5 %
Einkommen unter € 25.564,59	kein Abschlag

Ausgleichszahlungen oberhalb des höchsten Tarifgehaltes erfolgen nicht. Bei der Berechnung des Abschlags werden vergleichbare Einkünfte bei Dritten angerechnet. Als vergleichbar gelten insbesondere Einkünfte im Medienbereich. Ein Abschlag wird nur von den BR-Einkünften vorgenommen. Der Abschlag unterbleibt, wenn in einem Zeitraum von 8 Jahren bereits zweimal ein Abschlag stattgefunden hat.

4.4. Besteht ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis weniger als vier Jahre vom Beginn der Tätigkeit an, so erfolgt keine Ausgleichszahlung.

## **5. Geltendmachung von Ansprüchen**

5.1. Bei Geltendmachung eines Anspruchs nach diesem Tarifvertrag oder seinen Durchführungstarifverträgen ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter verpflichtet, die tatsächlichen Voraussetzungen nachzuweisen. Hierzu genügen die von ihr/ihm beigebrachten Bescheinigungen in Verbindung mit ihrer/seiner Versicherung, die Voraussetzungen gemäß Ziffer 2.1. zu erfüllen.

5.2. Für den Zeitpunkt der Entgelte ist deren Fälligkeit, oder – wenn es für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter im Einzelfall günstiger ist - die tatsächliche Zahlungsmaßgeblich.

5.3. Ein Anspruch muss, soweit Durchführungstarifverträge nichts anderes vorsehen, in dem Jahr, in welchem er entstanden ist, spätestens aber bis zum 31.03. des folgenden Kalenderjahres gegenüber der Hauptabteilung Personal, Honorare und Lizenzen des BR, auch wenn der Anspruch den BR nur anteilig betrifft (Ziffer 3.2.), zumindest dem Grunde nach (ohne Bezifferung der Höhe) schriftlich geltend gemacht werden. Bei Nichteinhaltung dieser Frist verfällt der Anspruch, es sei denn, die Frist ist durch die Dauer einer unverschuldeten Verhinderung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters gehemmt.

5.4. Soweit in diesem Tarifvertrag und seinen Durchführungstarifverträgen Mindestverdienste für die Anwendbarkeit dieser Tarifverträge gefordert sind, erhöhen sich die dort genannten Beträge prozentual entsprechend den Erhöhungen der Honorare; soweit sie an anderen Parametern orientiert sind (Tarifgehalt), erhöhen sie sich entsprechend diesen Parametern. Bei der Anpassung wird auf € 25 abgerundet, die nachfolgende Anpassung wird jedoch aus dem nicht abgerundeten Betrag errechnet.

## **6. Sozialversicherung und Pensionskasse**

6.1. Eine Sozialversicherungspflicht richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den zwischen den Sozialversicherungsträgern und den deutschen Rundfunkanstalten getroffenen Absprachen bzw. den Durchführungs-Tarifverträgen.

6.2. Hat die freie Mitarbeiterin/der freie Mitarbeiter eine befreiende Lebensversicherung abgeschlossen, so leistet ihr/ihm der BR hierzu steuerfreie Zuschüsse bis zum Höchstbetrag der gesetzlichen Versicherungsbeiträge entsprechend den Eigenleistungen.

6.3. Der Erwerb und die Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft bei der Pensionskasse für freie Mitarbeiter der deutschen Rundfunkanstalten und dem Versorgungswerk der Presse steht der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter auch als arbeitnehmerähnliche Person im Rahmen der Satzung der Pensionskasse offen.

## **7. Kündigung**

7.1. Der Tarifvertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zur Wirksamkeit der Schriftform.

7.2. Im Falle der Kündigung gelten die bisherigen Bestimmungen bis zum Abschluß eines neuen Tarifvertrages unabdingbar weiter, es sei denn, daß ein Tarifvertragspartner dem anderen schriftlich erklärt, zu weiteren Verhandlungen hierüber nicht mehr bereit zu sein. Alsdann gelten seine Bestimmungen in Bezug auf den BR und die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen bis zu anderweitigen vertraglichen Abmachungen zwischen diesen einstweilen weiter (§ 4 Abs. 5 TVG).

## **8. Inkrafttreten**

8.1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.1992 in Kraft.

8.2. Bei Feststellung von Entgelten und Zeiträumen im Sinne dieses Tarifvertrages sind die bei Inkrafttreten bereits gegebenen Voraussetzungen zu berücksichtigen.

8.3. Die Nichtanwendung des Tarifvertrages auf Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, erfolgt abweichend von TZ 1.3.1 erst ab dem 01.01.1995, falls die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter mindestens seit dem 01.01.1980 in einem arbeitnehmer-ähnlichen Rechtsverhältnis zum BR steht.

München, den 25.05.1992

München, den 03.06.1992

Bayerischer Rundfunk

IG Medien  
Fachgruppe Rundfunk/Film  
AV Medien (RFFU)  
Bayerischer Journalisten-Verband  
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

# Durchführungs-Tarifvertrag Nr.1

Honorarfortzahlung im Krankheitsfalle

zum

Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen

## 1. Anspruch

1.1. Anspruch auf Fortzahlung von Honoraren im Fall einer Verhinderung des/der Beschäftigten durch Krankheit oder Unfall ohne eigenes Verschulden (§ 616 Abs. 1 BGB) haben arbeitnehmerähnliche Personen, wenn sie in den letzten 12 Monaten vor der Krankheit für den BR wiederkehrend tätig waren.

## 2. Geltendmachung von Ansprüchen

2.1. Erkrankt ein(e) anspruchsberechtigte(r) Mitarbeiterin/Mitarbeiter oder erleidet sie/er einen Unfall, so hat sie/er Anspruch auf Honorarfortzahlung.

2.2. Voraussetzung hierfür ist die Vorlage eines ärztlichen Attests.

2.3. Bei schwerwiegenden Zweifeln an der Berechtigung der Ansprüche einer freien Mitarbeiterin/eines freien Mitarbeiters kann der BR gegen Kostenerstattung die Vorlage eines amtsärztlichen Attests oder eines vertrauensärztlichen Attests verlangen.

## 3. Bemessungsgrundlage

3.1 Das im Krankheitsfall fortgezahlte Honorar bemißt sich nach den Einkünften des letzten Kalenderjahres. Dabei wird als Tagessatz 1/365 dieses Jahreseinkommens zugrunde gelegt.

## 4. Anspruch und Höhe der Honorarfortzahlung

4.1. Bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß Ziffern 1 und 2 dieses Durchführungstarifvertrages zahlt der BR der/dem anspruchsberechtigten freien Mitarbeiterin/Mitarbeiter für die Dauer von 6 Wochen vom Beginn der krankheits- oder unfallbedingten Verhinderung an ein Ausgleichshonorar gemäß Ziffer 3.1.

4.2. Dauert eine Krankheit länger als 6 Wochen, so vergütet der BR der freien Mitarbeiterin/dem freien Mitarbeiter einen Zuschuß, der zusammen mit den Leistungen aus der Krankenversicherung, Rentenversicherung und Unfallversicherung allerdings 100 % der Bemessungsgrundlage nicht übersteigen darf. Dieser Zuschuß wird gewährt

4.2.1. bei einer Tätigkeit der freien Mitarbeiterin/des freien Mitarbeiters für den BR von mehr als 5 Jahren  
– bis zu 13 Wochen vom Beginn der Krankheit an –

- 4.2.2. bei einer Tätigkeit der freien Mitarbeiterin/des freien Mitarbeiters für den BR von mehr als 10 Jahren  
– bis zu 26 Wochen vom Beginn der Krankheit an –
- 4.2.3. bei einer Tätigkeit der freien Mitarbeiterin/des freien Mitarbeiters für den BR von mehr als 20 Jahren  
– bis zu 39 Wochen vom Beginn der Krankheit an –
- 4.2.4. bei einer Tätigkeit der freien Mitarbeiterin/des freien Mitarbeiters für den BR von mehr als 25 Jahren  
– bis zu 52 Wochen vom Beginn der Krankheit an –
- 4.3. Als anrechnungsfähiges Krankengeld wird mindestens der jeweilige Höchstsatz an Tagegeld, den die AOK München ihren Pflichtversicherten zahlt, zugrunde gelegt.
- 4.4. Erkrankt ein(e) Anspruchsberechtigte(r), nachdem der BR das Beschäftigungsverhältnis mit ihr/ihm gemäß Ziffer 4.2 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen gelöst hat, so endet die Honorarfortzahlung spätestens zu dem Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters.
- 4.5. Der Anspruch auf Zahlung besteht auch im Fall eines von einer Versorgungsbehörde/Sozialversicherungsträger verordneten Kur oder eines Heilverfahrens.

## **5. Ansprüche gegenüber Dritten**

- 5.1. Kann ein(e) Anspruchsberechtigte(r) aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Einnahmeausfalls beanspruchen, der ihr/ihm durch die Krankheit oder den Unfall entstanden ist, so geht dieser Anspruch in der Höhe auf den BR über, in der dieser der freien Mitarbeiterin/dem freien Mitarbeiter das Honorar fortzahlt oder Zuschüsse gewährt.
- 5.2. Die/der Anspruchsberechtigte hat dem BR unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen und ihre/seine Ansprüche insoweit dem BR durch schriftliche Erklärung abzutreten.
- 5.3. Bis zur Erfüllung der Verpflichtungen nach 5.2. ist der BR berechtigt, die Leistungen gemäß Ziffer 4 einzubehalten.

## **6. Wiederholungskrankheiten**

- 6.1. Wird eine freie Mitarbeiterin/ein freier Mitarbeiter innerhalb von 12 Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so hat sie/er insgesamt nur Anspruch auf die Zahlung von Krankenbezügen für den Zeitraum, der sich aus den Ziffern 4.1. und 4.2. ergibt. Wenn die freie Mitarbeiterin/der freie Mitarbeiter vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens 6 Monate nicht infolge der selben Krankheit arbeitsunfähig wird, so entsteht ein neuer Anspruch auf Honorarfortzahlung.

## **7. Ende der Beschäftigungsverhinderung**

7.1. Die Beschäftigung kann erst wieder aufgenommen werden, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter vom Arzt gesund geschrieben ist. Eine entsprechende Bescheinigung ist an die Hauptabteilung Personal, Honorare und Lizenzen einzureichen.

## **8. Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Durchführungstarifvertrag tritt am 01.01.1992 in Kraft. Er kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zur Wirksamkeit der Schriftform.

München, den 25.05.1992

München, den 03.06.1992

Bayerischer Rundfunk

IG Medien  
Fachgruppe Rundfunk/Film/AV Medien (RFFU)  
Bayerischer Journalisten-Verband  
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

# Durchführungs-Tarifvertrag Nr.2

Zahlung von Zuschüssen bei Schwangerschaft

zum

Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen

## 1. Anspruch

1.1. Anspruch auf Zahlung von Zuschüssen im Falle einer Schwangerschaft haben arbeitnehmerähnliche Personen, wenn sie in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Mutterschutzfrist für den BR wiederkehrend tätig waren.

## 2. Geltendmachung von Ansprüchen

2.1. Tritt bei einer gemäß Ziffer 1 anspruchsberechtigten Mitarbeiterin eine Schwangerschaft ein, so hat sie Anspruch auf Zahlung von Zuschüssen durch den BR.

2.2. Voraussetzung hierfür ist die Vorlage eines ärztlichen Attests.

## 3. Bemessungsgrundlage

3.1. Die im Falle einer Schwangerschaft gezahlten Zuschüsse bemessen sich nach den Einkünften des letzten Kalenderjahres. Dabei wird als Tagessatz  $1/365$  dieses Jahreseinkommens zugrunde gelegt.

## 4. Höhe der Zuschüsse

4.1. Bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß Ziffer 1 und 2 dieses Durchführungs-Tarifvertrages zahlt der BR der anspruchsberechtigten freien Mitarbeiterin für die Dauer von 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der vom Arzt attestierten Niederkunft einen Zuschuß.

4.2. Der BR vergütet einer freien Mitarbeiterin einen Zuschuß, der zusammen mit dem von dem Versicherungsträger gezahlten Mutterschaftsgeld 100 % der Bemessungsgrundlage nicht übersteigen darf.

4.3. Als anrechnungsfähiges Mutterschaftsgeld wird mindestens der jeweilige Mindestsatz, den die AOK München kalendertäglich zahlt, zugrundegelegt.

## 5. Beschäftigungsverbot

5.1. Während der Dauer der Zahlung des Zuschusses durch den BR darf die freie Mitarbeiterin keiner irgendwie gearteten erwerbsmäßigen Beschäftigung, auch nicht im BR, nachgehen.

## **6. Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Durchführungstarifvertrag tritt am 01.01.1992 in Kraft. Er kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zur Wirksamkeit der Schriftform.

München, den 25.05.1992

München, den 03.06.1992

Bayerischer Rundfunk

IG Medien  
Fachgruppe Rundfunk/Film/AV Medien (RFFU)  
Bayerischer Journalisten-Verband  
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

# Durchführungs-Tarifvertrag Nr.3

Gewährung von bezahltem Urlaub

zum

Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen

## 1. Anspruch

- 1.1. Arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des Tarifvertrages haben Anspruch auf bezahlten Urlaub.
- 1.2. Der Anspruch auf Teilurlaub richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

## 2. Dauer

- 2.1. Arbeitnehmerähnliche Personen erhalten einen bezahlten Jahresurlaub von 26 Tagen, nach Vollendung des 30. Lebensjahres von 31 Tagen. Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 6 Tagen jährlich. Bei Niederkunft der Ehefrau erhalten arbeitnehmerähnliche Personen einen bezahlten Sonderurlaub von 5 Tagen. Bei der Beantragung dieses Urlaubs ist der Hauptabteilung Personal, Honorare und Lizenzen die Geburtsurkunde vorzulegen. Bei der Berechnung der Urlaubstage finden Samstage sowie Sonn- und Feiertage keine Berücksichtigung.
- 2.2. Der Urlaub muss unter Verwendung des entsprechenden Formblatts bei der Hauptabteilung Personal, Honorare und Lizenzen des BR angemeldet werden. Die freie Mitarbeiterin/der freie Mitarbeiter sollte darüber hinaus den Redaktionen, für die sie/er tätig ist, eine Mitteilung über den Urlaubsantritt machen. Einer Genehmigung des BR zum Urlaubsantritt bedarf es nicht, auch nicht einer Eintragung in etwaige Urlaubslisten.
- 2.3. Die Hauptabteilung Personal, Honorare und Lizenzen des BR wird der freien Mitarbeiterin/dem freien Mitarbeiter dann eine Mitteilung zukommen lassen, wenn die Anspruchsvoraussetzungen für Gewährung von Urlaub nicht gegeben sind.
- 2.4. Der Urlaub ist innerhalb des laufenden Kalenderjahres und nach Möglichkeit zusammenhängend zu nehmen. In begründeten Ausnahmefällen – sofern dies vor dem 31.12. des laufenden Urlaubsjahres beantragt wird – ist die Abnahme des Urlaubs auch noch bis zum 31.03. des darauffolgenden Kalenderjahres möglich.
- 2.5. Ein von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter im Kalenderjahr bzw. bis 31.03. des darauffolgenden Jahres nicht beantragter Urlaub verfällt.

## 3. Vergütung

- 3.1. Die Urlaubsvergütung, die der BR der freien Mitarbeiterin/dem freien Mitarbeiter zahlt, bemißt sich nach den Einkünften des dem Urlaubsjahr vorangegangenen

Kalenderjahres. Für die Berechnung wird 1/250 des Einkommens des letzten Kalenderjahres als Tagesvergütung für den Urlaub zugrunde gelegt.

3.2. Für die Berechnung der Urlaubsvergütungen werden nur die Einkünfte herangezogen, die die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter beim BR erzielt hat. Es steht ihr/ihm aber frei, ihren/seinen Anspruch auf anteilige Gewährung von Urlaubsvergütung gegenüber anderen Rundfunkanstalten geltend zu machen. Die Gewährung von Ergänzungsurlaub durch den BR beinhaltet aber nicht die Anerkennung des Status der Arbeitnehmerähnlichkeit gegenüber dem BR.

3.3. Alle arbeitnehmerähnlichen Personen, denen im Laufe eines Beschäftigungsjahres ein Anspruch auf Urlaub oder Fortzahlung im Krankheitsfall nach den entsprechenden Durchführungstarifverträgen erwächst, erhalten ein Urlaubsgeld, das im Dezember ausbezahlt wird.

Ab 01.02.1991 € 306,78  
(Ab 1992: € 409,03)

#### 4. Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Durchführungstarifvertrag tritt am 01.01.1992 in Kraft. Er kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zur Wirksamkeit der Schriftform.

München, den 25.05.1992

München, den 03.06.1992

Bayerischer Rundfunk

IG Medien  
Fachgruppe Rundfunk/Film/AV Medien (RFFU)  
Bayerischer Journalisten-Verband  
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

# Durchführungs-Tarifvertrag Nr.4

Honorarrahmen Hörfunk und Fernsehen

zum

Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen

1. Die nachstehend abgedruckten Honorarrahmen gelten als Tarifvertrag.
2. Die Tarifpartner haben dazu folgende Protokollnotiz vereinbart:

Zwischen den Vertragspartnern besteht Einvernehmen, dass die bisher gültigen Honorarbedingungen so lange weiter in Kraft bleiben, bis beide Parteien die Honorarbedingungen überarbeitet und diese tarifvertraglich verankert haben.

München, den

München, den 21.2.80

Bayerischer Journalisten-Verband  
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft  
Rundfunk-Fernseh-Film-Union

Bayerischer Rundfunk

# Durchführungs-Tarifvertrag Nr.5

Zahlung eines Familienzuschlages

zum

Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen

## 1. Anspruch

Freie Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die als arbeitnehmerähnliche Personen gem. Ziff. 1 des Tarifvertrages vom 01.01.1992 anzusehen sind, erhalten nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages einen Familienzuschlag.

1.1. Der Familienzuschlag wird gewährt für

- a) eheliche Kinder,
- b) ehelich erklärte Kinder,
- c) an Kindes Statt angenommene Kinder,
- d) Stiefkinder,
- e) nichteheliche Kinder,
- f) Pflegekinder (Personen, mit denen der Berechtigte durch ein familienähnliches, auf längere Dauer berechnetes Band verbunden ist),
- g) Enkel und Geschwister, welche die Berechtigte/der Berechtigte überwiegend unterhält,

wenn die arbeitnehmerähnliche Person mit den unter 1 a) bis 1 g) aufgeführten Kindern in häuslicher Gemeinschaft lebt oder sie anderweitig untergebracht hat und zu den Kosten mindestens in Höhe des zweifachen Familienzuschlages beiträgt.

1.2. Anspruchsberechtigt sind freie Mitarbeiterinnen/freie Mitarbeiter dann, wenn sie im vorangegangenen Kalenderjahr einen Urlaubsanspruch gegen den Bayerischen Rundfunk berechtigt geltend gemacht haben. Die Geltendmachung eines Ergänzungs-Urlaubsanspruchs berechtigt nicht zum Erhalt eines Familienzuschlages.

1.3. Die freie Mitarbeiterin/der freie Mitarbeiter hat die Berechtigung zur Gewährung eines Familienzuschlages gem. Ziff. 1.1. durch Vorlage geeigneter Urkunden nachzuweisen. Sie/er ist ferner verpflichtet, den Bayerischen Rundfunk unverzüglich zu benachrichtigen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung des Familienzuschlages entfallen.

## **2. Dauer der Gewährung**

2.1. Der Familienzuschlag wird gewährt, bis das Kind das 27.Lebensjahr vollendet hat.

2.1.1. Hat das Kind das 16.Lebensjahr vollendet, so besteht der Anspruch nur, wenn das Kind in einer Schul- oder Berufsausbildung steht, die seine Arbeitskraft überwiegend in Anspruch nimmt und wenn es im Zusammenhang mit seiner Ausbildung Dienstbezüge, Arbeitsentgelte oder sonstige Zuwendungen in entsprechender Höhe nicht erhält.

2.2. In den Fällen der TZ 2.1.1 werden Kinder jedoch nicht berücksichtigt, denen aus dem Ausbildungsverhältnis Bruttobezüge in Höhe von wenigstens dem 8-fachen des monatlichen Familienzuschlages zustehen. Ehegatten- und Kinderzuschläge sowie einmalige Zuwendungen bleiben außer Ansatz. Satz 1 gilt entsprechend, wenn dem Kind mit Rücksicht auf die Ausbildung

a) Unterhaltsgeld von wenigstens € 296,55 monatlich zusteht oder nur deswegen nicht zusteht, weil das Kind über anrechnungsfähiges Einkommen verfügt, oder

b) Übergangsgeld zusteht, dessen Bemessungsgrundlage wenigstens das 8-fache des monatlichen Familienzuschlages beträgt.

2.2.1. Verzögert sich die Schul- oder Berufsausbildung aus einem Grunde, der nicht in der Person der freien Mitarbeiterin/des freien Mitarbeiters oder des Kindes liegt, über das 27.Lebensjahr hinaus, so wird der Familienzuschlag entsprechend dem Zeitraum der nachgewiesenen Verzögerung länger gewährt.

2.3. Kinder, die das 16., aber noch nicht das 18.Lebensjahr vollendet haben, werden auch berücksichtigt, wenn sie

2.3.1. eine Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatz nicht beginnen oder fortsetzen können oder

2.3.2. nicht erwerbstätig sind und weder Arbeitslosenentgelt noch Arbeitslosenhilfe beziehen und der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen.

2.4. Für Kinder, die das 16., aber noch nicht das 27.Lebensjahr vollendet haben, wird Familienzuschlag auch während der Teilnahme an einem freiwilligen sozialen Jahr im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres gewährt.

2.5. Für ein Kind, das wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außerstande ist, sich selbst zu unterhalten, wird Familienzuschlag ohne Rücksicht auf das Lebensalter gewährt.

### **3. Höhe des Familienzuschlags**

3.1. Der Familienzuschlag entspricht dem Familienzuschlag der Festangestellten und wird in der Regel analog den linearen Erhöhungen der Honorare für arbeitnehmerähnliche Personen angepaßt. Liegen die Einkünfte der arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiterin/des Mitarbeiters unter dem jeweils niedrigsten Tarifgehalt, so wird Familienzuschlag anteilig im Verhältnis ihrer/seiner Gesamtentgelte zu diesem Tarifgehalt gewährt.

Er beträgt ab 01.02.1991 monatlich € 78,23 (*Tarifstand 01.09.2006: 105,50 €*).

### **4. Zusammentreffen mehrerer Ansprüche**

4.1. Für dasselbe Kind wird nur einmal Familienzuschlag gewährt.

4.2. Ist einer der Elternteile als arbeitnehmerähnliche Person beim Bayerischen Rundfunk tätig und hat er Anspruch auf Familienzuschlag gem. Ziff. 1 dieses Tarifvertrages, so wird der Familienzuschlag nur bis zur Höhe der Differenz gewährt, wenn der andere Elternteil nach vertraglichen oder beamtenrechtlichen Grundsätzen ebenfalls Anspruch auf Familienzuschlag hat.

4.3. Stehen beide Elternteile in einem Rechtsverhältnis entweder als arbeitnehmerähnliche Person oder als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin zum Bayerischen Rundfunk und haben sie Anspruch auf Familienzuschlag, so wird der Familienzuschlag jedem von ihnen zur Hälfte gewährt. Auf Antrag der Anspruchsberechtigten kann der Bayerische Rundfunk jedoch den Familienzuschlag ganz dem Vater oder der Mutter gewähren.

### **5. Zahlung des Familienzuschlages**

5.1. Der Familienzuschlag wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das für die Gewährung maßgebende Ereignis fällt. Wird der Familienzuschlag erst nach Ablauf von 3 Monaten nach Eintritt dieses Ereignisses beantragt, so wird er nur für 3 Monate rückwirkend gezahlt.

5.2. Der Familienzuschlag wird bis zum Ende des Monats gezahlt, in dem die Voraussetzungen für die Gewährung entfallen.

### **6. Auslegungsgrundsätze**

Sollten sich bei der Auslegung dieses Tarifvertrages Zweifelsfragen ergeben, so sind diese unter sinngemäßer Anwendung der jeweils gültigen Bestimmungen des Bundeskindergeldgesetzes und der hierzu ergangenen Durchführungs- und Verfahrensvorschriften zu entscheiden.

## **7. Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Durchführungstarifvertrag tritt am 01.01.1992 in Kraft. Er kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zur Wirksamkeit der Schriftform.

München, den 25.05.1992

München, den 03.06.1992

Bayerischer Rundfunk

IG Medien  
Fachgruppe Rundfunk/Film/AV Medien (RFFU)  
Bayerischer Journalisten-Verband  
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

# **Durchführungs-Tarifvertrag Nr.6**

Einbeziehung der Gagenempfänger und -empfängerinnen  
in den  
Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen

## **1. Anspruch**

Auf Gagenempfänger und –empfängerinnen findet der Tarifvertrag mit seinen Durchführungstarifverträgen nur Anwendung, wenn diese über die Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen hinaus im jeweils vorangegangenen Kalenderjahr an mindestens 70 Tagen beim BR tätig geworden sind und aus dieser Tätigkeit in den letzten 6 abgeschlossenen Kalendermonaten mindestens € 2.556,46 (*Tarifstand 01.10.2005: 3.600,-* €) an Einkünften bezogen haben.

## **2. Urlaubsgewährung**

Für die gemäß Ziffer 1 dieses Durchführungstarifvertrages anspruchsberechtigten Personen gilt der Durchführungstarifvertrag Nr. 3 sinngemäß.

## **3. Fortzahlung im Krankheitsfall**

Die Fortzahlung im Krankheitsfall endet mit dem Tag, an dem die jeweils vereinbarte Tätigkeit geendet hätte.

## **4. Zahlungen von Zuschüssen bei Schwangerschaft**

Zuschüsse bei Schwangerschaft werden dann gewährt, wenn die Mitarbeiterin in den letzten fünf Jahren die Voraussetzung nach diesem Durchführungstarifvertrag erfüllt hat.

## **5. Familienzuschlag**

Familienzuschläge werden entsprechend den Bestimmungen des „Durchführungstarifvertrages Nr. 5“ gewährt und jährlich zu zwei Terminen ausgezahlt.

## **6. Eine Ausgleichszahlung erfolgt nicht.**

7. Haben Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sowohl Gagen als auch Honorar und/oder Gehalt erhalten, so werden für die Bemessung von Leistungen nach diesem Tarifvertrag nur die Einkünfte aus freiberuflicher Tätigkeit herangezogen. Bei der Berechnung der Mindest-Einsatzdauer gemäß Ziffer 1 wird jeder Einsatztag berücksichtigt, ohne dass es auf dessen rechtliche Qualifizierung ankommt.

## **8. Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Durchführungstarifvertrag tritt am 01.01.1992 in Kraft. Er kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zur Wirksamkeit der Schriftform.

München, den 25.05.1992

München, den 03.06.1992

Bayerischer Rundfunk

IG Medien  
Fachgruppe Rundfunk/Film/AV Medien (RFFU)  
Bayerischer Journalisten-Verband  
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

# Durchführungs-Tarifvertrag Nr.7

„Fort und Weiterbildungsmaßnahmen  
für arbeitnehmerähnliche Personen“

## 1. Anspruch

1.1. Der Bayerische Rundfunk fördert die Fort- und Weiterbildung arbeitnehmerähnlicher freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Gagenempfänger/innen nach Durchführungstarifvertrag Nr. 6.

Diese Förderung muß im Interesse des Bayerischen Rundfunks liegen und der weiteren Qualifikation freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen.

1.2 Es sollen vorwiegend die Kurse besucht werden, die vom Bayerischen Rundfunk festgelegt sind.

## 2. Zahlung

2.1. Für die Dauer der Fortbildungsmaßnahme bezahlt der Bayerische Rundfunk einen Tagessatz von € 56,24 (*Tarifstand 01.09.2006: 66,97 €*); dieser wird entsprechend der jeweils vereinbarten Honorarerhöhung angepaßt.

2.2 Ferner vergütet der Bayerische Rundfunk Reisekosten für die niedrigste Beförderungsklasse.

## 3. Beantragung

Die Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme ist auf einem Formular von der zuständigen Redaktion bzw. dem Produktionsbetrieb über das Referat Fort- und Weiterbildung zu beantragen.

Nach der Genehmigung des Direktors erfolgt die Zahlung durch die Hauptabteilung Personal, Honorare und Lizenzen.

## 4. Inkrafttreten

Dieser Durchführungstarifvertrag tritt am 01.01.1996 in Kraft.

München,

München,

Bayerischer Rundfunk

IG Medien  
Fachgruppe Rundfunk/Film/AV Medien (RFFU)  
Bayerischer Journalisten-Verband  
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft