

Tarifvertrag

für Freie Mitarbeiterinnen* und Freie Mitarbeiter des Mitteldeutschen Rundfunks

Zwischen

dem Mitteldeutschen Rundfunk

und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
Fachbereich Medien, Kunst, Industrie

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

wird folgender Tarifvertrag geschlossen

** 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.*

29.6.12
29/06/12
AGG
h

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 un-aufgefordert 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.

Handwritten signature and date:
29.05.12
25/06/12

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 68.000,-- € betragen haben. Ab dem 01.01.2015 wird diese Grenze auf 73.000,-- € angehoben. 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.

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 80.000,-- € betragen haben.

3.4.2 Vorübergehende Unterschreitung des Mindestbeschäftigungsumfangs

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

19/06
22
29.06.12
ABG₃

- 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 Bezüge*.

Die Bemessungsgrenze für Zahlungsansprüche aus diesem Tarifvertrag beträgt 61.355,03 €.

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.

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

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

29/06
 29.06.12
 ASG
 4

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 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

29/06
H
29.06.12
ABG₅ 64

- 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 & 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,

29/06
 29.06.12
 HSG
 G. 6. h.

- 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.

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 30 Kalendertagen;
- b) nach fünf Jahren wiederkehrender Tätigkeit für den MDR auf einen Jahresurlaub von 35 Kalendertagen;
- c) nach zehn Jahren wiederkehrender Tätigkeit für den MDR auf einen Jahresurlaub von 40 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.

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 Honorarzahung im Urlaubszeitraum behandelt.

29/06
PK
29.06.12
ABG
h
7

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

- a) vom 4. Tag bis zum 21. Tag einen Betrag in Höhe von 90 % eines 1/365 der Vorjahresbezüge,
- 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.

29/06
11

[Handwritten Signature]

29.06.12
ABG
- 12
8

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 Kindes

Die arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiterin hat Anspruch auf Leistungen bei Erkrankung eines eigenen versicherten Kindes, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie ihr erkranktes und versichertes Kind selbst beaufsichtigt, betreut oder pflegt und eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Anspruch auf Leistungen 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 4. Krankheitstag an einen Zuschuss, der zusammen mit den Leistungen des Versicherungsträgers 90 % von 1/365 der Vorjahresbezüge beträgt.

Die Freie Mitarbeiterin ist verpflichtet, mit der Antragstellung eine Bescheinigung des Versicherungsträgers vorzulegen, aus der die Höhe der Leistungen des Versicherträgers 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.

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.

7. Mutterschafts-Hilfe

7.1 Anspruchsvoraussetzungen

29/06
PK

29.06.12
ABG
b2
9

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 Mutterschafts-Hilfe, die zusammen mit den Leistungen der Krankenversicherung je Tag 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.

Legt die freie Mitarbeiterin keine Bescheinigung des Versicherungsträgers über das geleistete Mutterschaftsgeld zusammen mit dem Antrag vor, wird der jeweilige Höchstsatz an Mutterschaftsgeld, den die AOK plus an Pflichtversicherte zahlt, zugrunde gelegt.

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.

LS/06
RP
29.06.12
HFG
- CC 10

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 33,88 €

- für einen ganzen Fortbildungstag eine Vergütung von 63,28 €.

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.

29/06
2012
Gm.
29.06.12
ABG
11

Leipzig, den

**Mitteldeutscher Rundfunk
Intendantin**

.....

Leipzig, den.....

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie**

.....

Dresden, den.....

**Deutscher Journalisten-Verband
Landesverband Sachsen e.V.**

.....

Halle, den

**Deutscher Journalisten-Verband
Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.**

.....

29.6.2012

Erfurt, den

**Deutscher Journalisten-Verband
Landesverband Thüringen e.V.**

.....

29/06
11

29.06.12
1/35
fu
12