ERGÄNZUNG
zum

- Tarifvertrag für Freie Mitarbeiterinnen des Mitteldeutschen Rundfunks;
- 6. Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag über die Mindestvergütung für arbeitnehmerähnliche Personen des MDR;
- Tarifvertrag über die Gewährung von Bestandsschutz für arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiterinnen des MDR
- Manteltarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Mitteldeutschen Rundfunks

Zwischen dem

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

und

der/dem

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch den Bundesvorstand

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

Deutschen Orchestervereinigung e.V.

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Präambel

Dieser Tarifvertrag enthält Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für feste und arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiterinnen. Damit reagieren die Tarifparteien auf gesellschaftliche Herausforderungen und steigern die Attraktivität der beim MDR bestehenden Arbeitsbedingungen, die eine wichtige Rolle bei der Gewinnung von Personal spielen.

Mit diesem Tarifvertrag sind die Tarifvertragsparteien der Vereinbarung aus dem „Eckpunktepapier zu den Vergütungs- und Honorartarifverhandlungen vom 06.09.2017" nachgekommen und haben entsprechende Verhandlungen mit dem Ziel einer Einigung erfolgreich geführt.

Der MDR verbindet mit diesem Tarifabschluss die Erwartung, dass dieser in den kommenden Verhandlungen im Hinblick auf die finanziellen Rahmenbedingungen und die Interessen der festen und arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiterinnen hinreichend gewürdigt wird.

§ 1

Änderung des Tarifvertrages für Freie Mitarbeiterinnen des MDR (TV Freie)

1. **Ziffer 6.3 Zahlungen im Krankheitsfalle bei Erkrankung des Kindes** wird wie folgt geändert:

   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 Lebensjahr[1] 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.

[1] 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.

Die Freie Mitarbeiterin ist verpflichtet, mit der Antragstellung 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.

2. **Ziffer 6.4 Zahlungen im Falle eines Beschäftigungsverbotes entsprechend Mutterschutzgesetz** wird wie folgt geändert:

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.

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

3. **Ziffer 6.5 Zahlungen bei Erkrankung von nahen Angehörigen** wird eingefügt:

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 lebenspartnerähnlichen 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.[2]

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.

[2] 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.

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.

4. **Ziffer 7 Mutterschafts-Hilfe** wird wie folgt geändert:

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 und den ggf. vom MDR zu erbringenden Zahlungen nach § 20 Mutterschutzgesetz (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) 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.

5. **Ziffer 9 Bezahlte Freistellung für Tarifarbeit** wird neu eingefügt:

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

9.4 Höhe der Aufwandsentschädigung
Die Höhe der Aufwandsentschädigung beträgt

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

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

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

§ 2
Änderung des 6. Änderungstarifvertrages zum Tarifvertrag über die Mindestvergütung

§ 4 Honorar an gesetzlichen Feiertagen und Sonntagen wird wie folgt geändert:

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.

Ehemals Ziff. 4 wird Ziff. 5.

§ 3
Änderung des Tarifvertrages über die Gewährung von Bestandsschutz arbeitnehmerähnlicher Freier Mitarbeiterinnen (BTV)

1. **Ziffer 2 Bestandsschutzregelung** wird wie folgt ergänzt:

   2.3 Im Fall von tariflichen Erhöhungen der Effektivhonorare erhöht sich die vertraglich vereinbarte Angebotsgarantie um 1% der vertraglich vereinbarten Angebotsgarantiesumme jeweils zum 1. Januar des auf die Tariferhöhung folgenden Kalenderjahres.

   Führt eine tariflich vereinbarte Mindesthonorarerhöhung dazu, dass die arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiterin ein höheres Honorar für Tätigkeiten erhält, die unter ihren BTV-Vertrag fallen, erhöht sich die vertraglich vereinbarte Angebotsgarantie ebenfalls um 1% jeweils zum 01. Januar des auf die Tariferhöhung folgenden Kalenderjahres.

   Die Protokollnotiz zu Ziffer 2.2 entfällt.

2. **Ziffer 3.3 Ausgleichszahlung** wird wie folgt geändert:

   3.3.3 Lehnt die Freie Mitarbeiterin Einsätze aus dem Einsatzplan gemäß Ziffer 3.2 ab, so wird der mit den Einsätzen angebotene Honorarbetrag auf die Angebotsgarantie angerechnet. Dies gilt nicht für Zeiten von Urlaubsvergütung gemäß Ziffer 5.1 und Tarifarbeit gemäß Ziffer 9 des Tarifvertrages für Freie Mitarbeiterinnen des MDR.

§ 4
Änderung des Manteltarifvertrages für Arbeitnehmerinnen des MDR (MTV)

Ziffer 9.3.1 Anspruch auf Arbeitsbefreiung aus besonderem Anlass wird wie folgt geändert:

c) bei durch ärztliches Attest nachgewiesener Erkrankung eines nahen Angehörigen der Arbeitnehmerin, wenn die Pflege der Erkrankten unerlässlich ist und eine andere Person für diesen Zweck nicht zur Verfügung steht, bis zu 3 Arbeitstage.

Nahe Angehörige im Sinne dieser Regelung sind
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder der Arbeitnehmerin,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, des Partners einer eheähnlichen oder lebenspartnerähnlichen Gemeinschaft der Arbeitnehmerin, sofern die Kinder im Haushalt der Arbeitnehmerin leben.
- Ehegatten, Lebenspartner und Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerähnlichen Gemeinschaft,
- Eltern, Schwiegereltern und Stiefeltern,
- Großeltern,
- Enkelkinder.

bei durch ärztliches Attest nachgewiesener Erkrankung von anderen im Haushalt lebenden Personen unter gleichen Voraussetzungen 1 Arbeitstag.

§ 5
Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.04.2019 in Kraft. Es gelten die Kündigungsbestimmungen der mit diesem Tarifvertrag geänderten Tarifverträge. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Der „7. Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag über die Mindestvergütung arbeitnehmerähnliche Personen des MDR" in der Fassung vom 01.03.2018 bleibt unberührt.

Leipzig, den 26.03.2019

Prof. Dr. Karola Wille
Intendantin

Mitteldeutscher Rundfunk

Leipzig, den 21.3.2019

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Dresden, den 16.05.2019

Deutscher Journalistenverband
Landesverband Sachsen

Halle, den 20/05/2019

Deutscher Journalistenverband
Landesverband Sachsen-Anhalt

Erfurt, den 27.5.2019

Heidi Butzel

Deutscher Journalistenverband
Landesverband Thüringen

Berlin, den 25.6.2019

Deutschen Orchestervereinigung e.V.