

Tarifvertrag über die Gewährung von Bestandsschutz für arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiterinnen* des MDR - Bestandsschutztarifvertrag

Präambel

Dieser Tarifvertrag ist das Ergebnis gemeinsamer Bemühungen der Tarifparteien, eine den spezifischen Erfordernissen des Rundfunks gerecht werdende besondere Rechtsform sozialer Absicherung für dauerhaft beschäftigte arbeitnehmerähnliche Personen in nicht programmgestaltenden Tätigkeiten zu schaffen.

Dieser Personenkreis genießt aufgrund langjähriger und umfangreicher Beschäftigung beim Mitteldeutschen Rundfunk einen besonderen Schutz.

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

1. Geltungsbereich

- 1.1. Der Tarifvertrag gilt für Freie Mitarbeiterinnen, die arbeitnehmerähnliche Personen gemäß Tarifvertrag für Freie Mitarbeiterinnen und Freie Mitarbeiter des MDR sind, dem MDR bis Ende Januar eines jeden Kalenderjahres mit Hilfe eines entsprechenden Vordrucks des MDR die erforderlichen Angaben zur Feststellung der Arbeitnehmerähnlichkeit übermittelt haben und die nachfolgenden Zugangsvoraussetzungen erfüllen.
- 1.2. Zugang zu dem bestandsgeschützten Kreis Freier Mitarbeiterinnen nach diesem Tarifvertrag haben arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiterinnen, die zwei Kalenderjahre in Folge jeweils mindestens 110 Tage in nicht programmgestaltenden Tätigkeiten in freier Mitarbeit auf der Basis von Honorarverträgen für den MDR beschäftigt waren.
- 1.3. Die Liste der nicht programmgestaltenden Tätigkeiten im Sinne dieses Tarifvertrages ist als Anlage 1 beigefügt und kann auch ohne Kündigung dieses Tarifvertrages einvernehmlich geändert werden.
- 1.4. Abweichend von Ziffer 1.2. müssen die Kalenderjahre, in denen die 110 Beschäftigungstage erreicht sind, nicht aufeinander folgen, wenn dazwischen eine vorübergehende Auszeit getreten ist.

Vorübergehende Auszeiten sind:

- a) Zeiten der Mutterschaftshilfe,
- b) Beschäftigungsverbot entsprechend § 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz
- c) Kinderbetreuungszeit,
- d) kurzzeitige Arbeitsverhinderung gemäß § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder eine Pflegezeit gemäß § 3 PflegeZG,
- e) Langzeiterkrankung,
- f) befristetes Arbeitsverhältnis zum MDR.

1.5. Die Zugangsvoraussetzungen zum bestandsgeschützten Kreis nach diesem Tarifvertrag der Jahre 2007 bis 2010 sind in der diesem Tarifvertrag beigefügten Übergangsbestimmung (Anlage 2) geregelt.

1.6. Im Übrigen gilt der Tarifvertrag für Freie Mitarbeiterinnen und Freie Mitarbeiter des MDR.

2. Bestandsschutzregelung

2.1. Mit erfolgter Feststellung der Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen gemäß Ziffer 1. hat die Freie Mitarbeiterin ab dem Jahr der Feststellung einen Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Honorarrahmenvertrages (nachfolgend Vertrag genannt) mit einer Angebotsgarantie.

2.2. Die Angebotsgarantie beträgt 85% der durchschnittlichen Honorareinkünfte* beim MDR in nicht programmgestaltenden Tätigkeiten in freier Mitarbeit auf der Basis von Honorarverträgen der beiden den Zugang zum bestandsgeschützten Kreis verschaffenden Jahre.

* Honorareinkünfte sind die auf der Basis von Honorarverträgen beim MDR erzielten Bruttovergütungen ohne gesonderte Kostenerstattung. Kostenerstattungen (z.B. Reisekosten) gehören nicht zu den Honorareinkünften.

Protokollnotiz zu Ziffer 2.2.: Die Angebotsgarantie ist keine statische Größe und wird in Tarifverhandlungen über die Mindestvergütung angepasst. Dies kann auch in ungekündigtem Zustand dieses Tarifvertrages erfolgen.

3. Verfahren zur Umsetzung der Bestandsschutzregelung

3.1. Grundsätze

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

Zur Sicherstellung des Anspruchs dient das Verfahren gemäß Ziffer 3.2.

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

* Als zumutbar gelten Einsatzangebote, für die die Freie Mitarbeiterin nach ihren Fähigkeiten, insbesondere ihrer bisherigen Tätigkeit und Ausbildung die geeigneten Voraussetzungen mitbringt und die hinsichtlich der Höhe des Honorars dem bisherigen finanziellen Rahmen entsprechen.

3.2. Verfahren

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

Einsätze sollen grundsätzlich einvernehmlich auf der Basis der von der Freien Mitarbeiterin unterbreiteten Einsatzangebote vereinbart werden. Dabei sollen Wochenenden und Feiertage angemessen einbezogen werden.

Die Freie Mitarbeiterin ist verpflichtet, dem MDR rechtzeitig* schriftlich Einsatzangebote zu unterbreiten.

* Rechtzeitig bestimmt sich nach den bereichsüblichen Dispositions- und Produktionszeiträumen.

Auf der Basis dieser Einsatzangebote erstellt der MDR einen Einsatzplan. Der MDR ist berechtigt, auch zumutbare andere, dem Bedarf des MDR entsprechende Einsätze in den Einsatzplan aufzunehmen. Dies gilt ebenso, wenn die Freie Mitarbeiterin die Unterbreitung von Einsatzangeboten unterlässt.

Die Freie Mitarbeiterin ist verpflichtet, den ihr übermittelten Einsatzplan zu bestätigen bzw. Änderungswünsche mitzuteilen. Über Änderungswünsche muss Einvernehmen mit dem MDR erzielt werden.

Einsätze, die über den Einsatzplan hinaus einvernehmlich vereinbart werden, dienen ebenfalls zur Erfüllung des Anspruchs gemäß Ziffer 2.2. Wird kein Einvernehmen erzielt, erfolgt keine Anrechnung auf die Erfüllung des Anspruchs gemäß Ziffer 2.2.

3.3. Ausgleichszahlung

- 3.3.1. Erreicht die Freie Mitarbeiterin mit den für ihre Tätigkeit gewährten Honorareinkünften nicht die Höhe der Angebotsgarantie pro Kalenderjahr, so hat die Freie Mitarbeiterin Anspruch auf Ausgleichszahlung in Höhe des Differenzbetrages.
- 3.3.2. Anspruch auf Ausgleichszahlung besteht nur, wenn die Freie Mitarbeiterin dem MDR in dem betreffenden Kalenderjahr ihre Einsatzangebote entsprechend dem unter Ziffer 3.2. beschriebenen Verfahren unterbreitet hat.
- 3.3.3. Lehnt die Freie Mitarbeiterin Einsätze 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 Tarifvertrag für Freie Mitarbeiterinnen und Freie Mitarbeiter des MDR.
- 3.3.4. Ein Anspruch auf Ausgleichszahlung besteht nicht, sofern die Freie Mitarbeiterin schriftlich angezeigt hat, dass sie die Angebotsgarantie aus persönlichen Gründen nicht in Anspruch nehmen möchte. Die Angebotsgarantie sinkt dann vorübergehend entsprechend der Dauer ihrer Nichtinanspruchnahme für das jeweilige Kalenderjahr.

Gleiches gilt, wenn

- a) die Freie Mitarbeiterin in einem Zeitraum von drei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres weder Einsatzangebote unterbreitet, noch Einsatzangebote des MDR angenommen hat,
- b) die Angebotsgarantie aufgrund vorübergehender Auszeiten gemäß Ziffer 1.4. nicht in Anspruch genommen wird,
- c) die Freie Mitarbeiterin infolge eines in ihrer Person liegenden Umstandes, den sie nicht zu verantworten hat, z.B. von unverschuldeter Krankheit oder Unfall, verhindert ist.

- 3.3.5. Die Ausgleichszahlung erfolgt bis zum 31.3. des Jahres, das auf das Kalenderjahr folgt, für welches der Anspruch auf Ausgleichszahlung besteht.

In besonderen Härtefällen kann die Freie Mitarbeiterin einen Vorschuss auf die Ausgleichszahlung schriftlich beantragen. Der Antrag ist zu begründen.

4. Begründung des dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses

- 4.1. Nach Feststellung der Zugangsvoraussetzungen gemäß Ziffer 1. wird der Freien Mitarbeiterin ein Angebot zum Abschluss eines Vertrags gemäß Ziffer 4.4. durch den MDR unterbreitet.
- 4.2. Die Freie Mitarbeiterin hat die Annahme des Vertragsangebotes innerhalb einer Frist von einem Monat zu erklären, andernfalls erlischt das Vertragsangebot. Änderungen durch die Freie Mitarbeiterin gelten als Ablehnung des Vertragsangebotes.
- 4.3. Erhält die Freie Mitarbeiterin vom MDR kein Vertragsangebot gemäß Ziffer 4.1., obwohl die Anspruchsvoraussetzungen aus ihrer Sicht erfüllt sind, so kann die Freie Mitarbeiterin einen formlosen Antrag auf Ausfertigung eines Vertrages nach Ziffer 4.4. stellen. Darin soll die Freie Mitarbeiterin ausführen, aus welchen Gründen sie die Zugangsvoraussetzungen als erfüllt betrachtet.
- 4.4. Durch Abschluss eines Vertrages zwischen dem MDR und der Freien Mitarbeiterin nach diesem Tarifvertrag wird ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Sozialversicherungsrechts begründet.
- 4.5. In dem Vertrag zwischen dem MDR und der Freien Mitarbeiterin wird die Höhe der Angebotsgarantie gemäß Ziffer 2.2. festgelegt.
- 4.6. Wird das Angebot nicht angenommen, so kann die Freie Mitarbeiterin nach Ablauf von einem Kalenderjahr nach Nichtannahme einen Antrag auf Feststellung der Zugangsvoraussetzungen gemäß Ziffer 4.1. stellen. Wird auch das daraus resultierende Angebot nicht angenommen, so ist der MDR zu weiteren Vertragsangeboten nicht verpflichtet.
5. Ende des dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses
 - 5.1. Der Vertrag zwischen dem MDR und der Freien Mitarbeiterin endet, ohne dass es einer Kündigung 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. Eine Mitteilung gemäß Ziffer 4.6. des Tarifvertrages für Freie Mitarbeiterinnen und Freie Mitarbeiter im MDR entfällt.

5.2. Der Vertrag endet mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Zugangsvoraussetzungen gemäß Ziffer 1 nicht mehr erfüllt werden, ohne dass es einer Kündigung durch den MDR bedarf. Der Vertrag endet jedoch nicht, wenn durch die Inanspruchnahme der Angebotsgarantie mit Ausgleichszahlung die Anzahl von 110 Tagen unterschritten wird.

5.3. Kündigung des Vertrages

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

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

5.3.3. Für Kündigungen durch den MDR gemäß Ziffern 5.3.1. und 5.3.2. gelten folgende Fristen:

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

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

5.3.4. Die Freie Mitarbeiterin kann den Vertrag mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende kündigen.

5.3.5. Ohne Einhaltung der in Ziffer 5.3.3. festgelegten Kündigungsfristen kann der Vertrag beiderseits nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn es dem MDR oder der Freien Mitarbeiterin unter Abwägung aller Umstände nicht zugemutet werden kann, den Vertrag auch nur noch für die Dauer der Kündigungsfrist fortzusetzen.

6. Rationalisierungsschutz

Fällt das Einsatzgebiet einer Freien Mitarbeiterin aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen oder strukturellen Veränderungen weg, so ist der MDR verpflichtet, der Freien Mitarbeiterin ein mindestens gleichwertiges zumutbares Einsatzangebot zu unterbreiten. Ist dazu eine Umschulung, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme notwendig, so übernimmt der MDR die hierfür erforderlichen Kosten. Kann der MDR ein mindestens gleichwertiges zumutbares Einsatzangebot nicht unterbreiten, so kann der MDR ein geringerwertiges Einsatzangebot unterbreiten. Das Einsatzhonorar darf dabei einmalig höchstens um 15 % gemindert werden. Eine Minderung des Einsatzhonorars ist ausgeschlossen bei einer Freien Mitarbeiterin, die mindestens 15 Jahre wiederkehrend für den MDR tätig geworden ist und mindestens 25 Beschäftigungsjahre* für den MDR vorweisen kann.

Lehnt die Freie Mitarbeiterin das unterbreitete geänderte Einsatzangebot ab, so kann dies zur Beendigung des Honorarrahmenvertrages gemäß Ziffern 5.3.2. und 5.3.3. führen.

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

7. Schlussbestimmungen

7.1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2013 in Kraft.

7.2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Quartals frühestens aber zum 31.12.2014 durch eingeschriebenen Brief gekündigt werden.

- 7.3. Im Kündigungsfall gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages für die Freien Mitarbeiterinnen, die gemäß Ziffer 4.4. dem bestandsgeschützten Kreis angehören oder die bis zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Kündigung einen Antrag auf Feststellung der Zugangsberechtigung gemäß Ziffer 4.3. gestellt haben weiter. Im Übrigen wird die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG ausgeschlossen.
- 7.4. Die etwaige Unwirksamkeit einer Bestimmung dieses Tarifvertrages lässt die Wirksamkeit des Tarifvertrages im Übrigen unberührt. Die unwirksame Bestimmung ist durch eine entsprechende wirksame Bestimmung zu ersetzen, die dem nahe kommt, was die Tarifparteien auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten wirksam vereinbart hätten.

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.**

.....

Erfurt, den

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

.....

Halle, den

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

.....

Anlagen:

Anlage 1 Übersicht der nicht programmgestaltenden Tätigkeiten gemäß Ziffer 1.3.

Anlage 2 Übergangsbestimmung gemäß Ziffer 1.5.

Übersicht der nicht programmgestaltenden Tätigkeiten gemäß Ziffer 1.3.

	Tätigkeit
FS	Ansager ohne eigenen Text
FS	Archivar/Dokumentar
FS	1. Aufnahmeleiter
FS	Aufnahmeleiter
FS	Aufnahmeleiterassistent
FS	Beleuchter
FS	Beleuchtungsmeister
FS	Bildingenieur
FS	Bildmischer
FS	Bildtechniker
FS	Bühnenmeister
FS	Bühnentechniker
FS	Choreographie Assistent
FS	Cutter
FS	EB-Techniker
FS	Garderobier
FS	Grafiker
FS	1. Kameramann Studio/AÜ
FS	Kameramann
FS	Kostümbildner
FS	Kostümbildassistent
FS	1. Maskenbildner
FS	Maskenbildner
FS	MAZ-Techniker
FS	Moderator ohne Eigentext
FS	Nachrichtensprecher Off - ohne eigenen Text
FS	Nachrichtensprecher On - ohne eigenen Text
FS	Producer
FS	Produktionsleiter Film
FS	Produktionsleiter
FS	Produktions-Assistent
FS	Produktionshilfe
FS	Redaktionsassistent
FS	Regieassistent
FS	Senderegie
FS	Requisiteur
FS	Soufleuse
FS	Sprechen unter Bild
FS	Standfotograf
FS	Szenenbildner
FS	Ton-Assistent

FS	Toningenieur
FS	Tontechniker
FS	Veranstaltungstechniker
HF	Allg. Hilfstätigkeit
HF	Ansager
HF	Archivar/Dokumentar
HF	Aufnahmeleiter
HF	Nachrichtensprecher - ohne eigenen Text
HF	Rechercheur
HF	Redaktionsassistent
HF	Regieassistent
HF	Sprecher
HF	Technischer Assistent
HF	Toningenieur
HF	Techniker
TM	Grafiker Multimedia
TM	Producer Multimedia
TM	Redaktionsassistent
K	Produktionspersonal
K	sonstige Leistung
K	sonst. Mitwirkender

Übergangsbestimmung gemäß Ziffer 1.5.

1. Zugang zu dem bestandsgeschützten Kreis nach diesem Tarifvertrag haben Personen, die innerhalb der Kalenderjahre 2007 bis 2010 in zwei Kalenderjahren jeweils mindestens 110 Tage in nicht programmgestaltenden Tätigkeiten* in freier Mitarbeit auf der Basis von Honorarverträgen für den MDR beschäftigt wurden.

* Für die Tätigkeiten, die im Rahmen des Tarifvertrages über die Mindestvergütung arbeitnehmerähnlicher Personen des MDR sowohl programmgestaltend als auch nicht programmgestaltend ausgeübt werden konnten, nimmt der MDR die Zuordnung vor, welche Art von Tätigkeit konkret ausgeübt wurde.

2. Die Angebotsgarantie beträgt 85 % des Durchschnitts der Honorareinkünfte (Bruttovergütung) in nicht programmgestaltenden Tätigkeiten in den beiden Jahren innerhalb des Zeitraumes 2007 bis 2010, in denen die Freie Mitarbeiterin jeweils mindestens 110 Tage in nicht programmgestaltenden Tätigkeiten auf der Basis von Honorarverträgen für den MDR beschäftigt war und in denen sie die meisten Einkünfte in nicht programmgestaltenden Tätigkeiten erreicht hat.

3. Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen

- 3.1. Basis der Ermittlung der Zugangsvoraussetzungen sind die im Honorarsystem abgerechneten Tätigkeiten einschließlich des zeitlichen und finanziell dort hinterlegten Beschäftigungsumfangs.

- 3.2. Erhält die Freie Mitarbeiterin vom MDR kein Angebot zum Abschluss eines unbefristeten Vertrages, obwohl die Anspruchsvoraussetzungen aus ihrer Sicht erfüllt sind, so kann die Freie Mitarbeiterin einen formlosen Antrag auf Ausfertigung eines solchen Vertrages stellen. Darin soll die Freie Mitarbeiterin ausführen, aus welchen Gründen sie die Zugangsvoraussetzungen als erfüllt betrachtet.

Ein Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Vertrages gemäß Ziffer 2.1. des Bestandsschutztarifvertrages ist bis zum 31.12.2014 geltend zu machen, andernfalls verfällt er.

- 3.3. Die Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen erfolgt durch den MDR auf Wunsch der Freien Mitarbeiterin unter Einbeziehung einer gemeinsamen Kommission von MDR, Gewerkschaften und Sprecherrat. Das Letztentscheidungsrecht obliegt der Intendantin oder einer von ihr beauftragten Vertreterin.
- 3.4. Die Freie Mitarbeiterin erhält innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Eingang des Antrages eine Mitteilung über das Ergebnis der Überprüfung.
- 3.5. Ein Vertragsangebot gemäß Ziffer 2.1. des Bestandsschutztarifvertrages soll mit Beginn des Monats unterbreitet werden, der dem Datum der Antragstellung folgt.