

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 01.05.2003: 3.450,-- €*) 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 Honorar- und Lizenzabteilung mitgeteilt wurden und von dieser akzeptiert sind, wie z.B. vorübergehende Tätigkeit bei anderen Auftraggebern, Auslandsaufenthalte, etc.

4.2.

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 Honorarabteilung 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 Beendigungsmitteilung 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 Zahlung maßgeblich.
- 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 Honorar- und Lizenzabteilung 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 arbeitnehmerähnlichen 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