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 Abteilung Vergütungsmanagement der HA PHL 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 Abteilung Vergütungsmanagement der HA PHL 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 Abteilung Vergütungsmanagement der HA PHL 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

Bayerischer Rundfunk

München, den 03.06.1992

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