Durchführungs-Tarifvertrag Nr.1

Honorarfortzahlung im Krankheitsfalle
zum
Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen

1. Anspruch

1.1. Anspruch auf Fortzahlung von Honoraren im Fall einer Verhinderung des/der Beschäftigten durch Krankheit oder Unfall ohne eigenes Verschulden (§ 616 Abs. 1 BGB) haben arbeitnehmerähnliche Personen, wenn sie in den letzten 12 Monaten vor der Krankheit für den BR wiederkehrend tätig waren.

2. Geltendmachung von Ansprüchen

2.1. Erkrankt ein(e) anspruchsberechtigte(r) Mitarbeiterin/Mitarbeiter oder erleidet sie/er einen Unfall, so hat sie/er Anspruch auf Honorarfortzahlung.

2.2. Voraussetzung hierfür ist die Vorlage eines ärztlichen Attests.

2.3. Bei schwerwiegenden Zweifeln an der Berechtigung der Ansprüche einer freien Mitarbeiterin/eines freien Mitarbeiters kann der BR gegen Kostenerstattung die Vorlage eines amtsärztlichen Attests oder eines vertrauensärztlichen Attests verlangen.

3. Bemessungsgrundlage

3.1. Das im Krankheitsfall fortgezahlte Honorar bemißt sich nach den Einkünften des letzten Kalenderjahres. Dabei wird als Tagessatz 1/365 dieses Jahreseinkommens zugrunde gelegt.

4. Anspruch und Höhe der Honorarfortzahlung

4.1. Bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß Ziffern 1 und 2 dieses Durchführungstarifvertrages zahlt der BR der/dem anspruchsberechtigten freien Mitarbeiterin/Mitarbeiter für die Dauer von 6 Wochen vom Beginn der krankheits- oder unfallbedingten Verhinderung an ein Ausgleichshonorar gemäß Ziffer 3.1.

4.2. Dauert eine Krankheit länger als 6 Wochen, so vergütet der BR der freien Mitarbeiterin/dem freien Mitarbeiter einen Zuschuß, der zusammen mit den Leistungen aus der Krankenversicherung, Rentenversicherung und Unfallversicherung allerdings 100 % der Bemessungsgrundlage nicht übersteigen darf. Dieser Zuschuß wird gewährt

4.2.1. bei einer Tätigkeit der freien Mitarbeiterin/des freien Mitarbeiters für den BR von mehr als 5 Jahren
– bis zu 13 Wochen vom Beginn der Krankheit an –

4.2.2. bei einer Tätigkeit der freien Mitarbeiterin/des freien Mitarbeiters für den BR von mehr als 10 Jahren
– bis zu 26 Wochen vom Beginn der Krankheit an –

4.2.3. bei einer Tätigkeit der freien Mitarbeiterin/des freien Mitarbeiters für den BR von mehr als 20 Jahren
– bis zu 39 Wochen vom Beginn der Krankheit an –

4.2.4. bei einer Tätigkeit der freien Mitarbeiterin/des freien Mitarbeiters für den BR von mehr als 25 Jahren
– bis zu 52 Wochen vom Beginn der Krankheit an –

4.3. Als anrechnungsfähiges Krankengeld wird mindestens der jeweilige Höchstsatz an Tagegeld, den die AOK München ihren Pflichtversicherten zahlt, zugrunde gelegt.

4.4. Erkrankt ein(e) Anspruchsberechtigte(r), nachdem der BR das Beschäftigungsverhältnis mit ihr/ihm gemäß Ziffer 4.2 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen gelöst hat, so endet die Honorarfortzahlung spätestens zu dem Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters.

4.5. Der Anspruch auf Zahlung besteht auch im Fall eines von einer Versorgungsbehörde/Sozialversicherungsträger verordneten Kur oder eines Heilverfahrens.

5. Ansprüche gegenüber Dritten

5.1. Kann ein(e) Anspruchsberechtigte(r) aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Einnahmeausfalls beanspruchen, der ihr/ihm durch die Krankheit oder den Unfall entstanden ist, so geht dieser Anspruch in der Höhe auf den BR über, in der dieser der freien Mitarbeiterin/dem freien Mitarbeiter das Honorar fortzahlt oder Zuschüsse gewährt.

5.2. Die/der Anspruchsberechtigte hat dem BR unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen und ihre/seine Ansprüche insoweit dem BR durch schriftliche Erklärung abzutreten.

5.3. Bis zur Erfüllung der Verpflichtungen nach 5.2. ist der BR berechtigt, die Leistungen gemäß Ziffer 4 einzubehalten.

6. Wiederholungskrankheiten

6.1. Wird eine freie Mitarbeiterin/ein freier Mitarbeiter innerhalb von 12 Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so hat sie/er insgesamt nur Anspruch auf die Zahlung von Krankenbezügen für den Zeitraum, der sich aus den Ziffern 4.1. und 4.2. ergibt.
Wenn die freie Mitarbeiterin/der freie Mitarbeiter vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens 6 Monate nicht infolge der selben Krankheit arbeitsunfähig wird, so entsteht ein neuer Anspruch auf Honorarfortzahlung.

7. Ende der Beschäftigungsverhinderung

7.1. Die Beschäftigung kann erst wieder aufgenommen werden, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter vom Arzt gesund geschrieben ist. Eine entsprechende Bescheinigung ist an die Abteilung Vergütungsmanagement der HA PHL einzureichen.

8. 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