

# Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des Rundfunk Berlin-Brandenburg

In der Fassung vom 29.03.2010/08.04.2010<sup>1</sup>

zwischen

**dem Rundfunk Berlin-Brandenburg (rbb)**

- vertreten durch die Intendantin -

einerseits

und

**der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di**

sowie

**dem Deutschen Journalisten-Verband (DJV)**

im Auftrag seiner Landesverbände

andererseits.

## 1 - Geltungsbereich

### 1.1

Dieser Tarifvertrag gilt für arbeitnehmerähnliche Personen<sup>2</sup> im Sinne des § 12a Tarifvertragsgesetz und für die zwischen ihnen und dem Rundfunk Berlin-Brandenburg (im Folgenden **rbb** genannt) durch Dienst- oder Werkverträge begründeten Rechtsverhältnisse.

### 1.2

Der Tarifvertrag regelt Mindestbedingungen, die für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter den Voraussetzungen der nachstehenden TZ 2 und 3 gelten.

### 1.3

Er gilt nicht für

- Arbeitsverhältnisse, auf die der jeweils geltende Manteltarifvertrag des **rbb**<sup>3</sup> anzuwenden ist,
- Aushilfs- und Teilzeitarbeitsverhältnisse,
- Auszubildende, Praktikantinnen bzw. Praktikanten und Volontärinnen bzw. Volontäre,
- Vorruheständlerinnen bzw. Vorruheständler, Versorgungsempfängerinnen bzw. Versorgungsempfänger, Empfängerinnen bzw. Empfänger von Altersrente,

---

<sup>1</sup> Zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des Rundfunk Berlin-Brandenburg vom 29. März/8. April 2010.

<sup>2</sup> Hierzu zählen unabhängig von der Rechtsform des Vertrages auch Personen, die bei der Herstellung von Produktionen des Hörfunks oder Fernsehens (einschließlich Online-Diensten) persönlich und für datumsmäßig bestimmte oder durch Produktionsdauer begrenzte Zeit mitwirken.

<sup>3</sup> Bis ein Manteltarifvertrag des **rbb** in Kraft tritt, wird hier auf die Manteltarifverträge des ORB vom 01.10.1992 und des SFB vom 01.11.1974 sowie den Übergangstarifvertrag vom 01.10.2003 Bezug genommen.

- Personen, die unter eigener Firma oder mit eigenem Personal für den **rbb** tätig werden,
- Vollzeitbeschäftigte bei Dritten,
- Rundfunkgebührenbeauftragte.

#### **1.4**

Die Bestimmungen des Tarifvertrages sind auch auf Beschäftigungsverhältnisse anzuwenden, die der **rbb** im Ausland durchführt, es sei denn, dass die Beschäftigten ihren ständigen Wohnsitz im Ausland haben und nach ausländischem Arbeitsrecht beschäftigt werden.

### **2 - Wirtschaftliche Abhängigkeit**

Die wirtschaftliche Abhängigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist gegeben, wenn sie bzw. er entweder beim **rbb** oder beim **rbb** und anderen Rundfunkanstalten, die zur Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD) gehören, dem DeutschlandRadio oder einem Unternehmen, an dem der **rbb** sämtliche Anteile<sup>4</sup> besitzt, mehr als die Hälfte ihrer bzw. seiner erwerbsmäßigen Brutto-Gesamtentgelte (ohne Wiederholungs- und Übernahmehonorare und ohne Kostenerstattungen) in den letzten sechs Kalendermonaten vor dem Zeitraum, für den ein Anspruch aus diesem Tarifvertrag geltend gemacht wird, bezogen hat.

Sofern eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter künstlerische, schriftstellerische oder journalistische Leistungen erbringt, oder an der Erbringung, insbesondere der technischen Gestaltung solcher Leistungen, unmittelbar mitwirkt, genügt statt der Hälfte ein Drittel der genannten Entgelte.

### **3 - Soziale Schutzbedürftigkeit**

#### **3.1**

Die soziale Schutzbedürftigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist gegeben, wenn sie bzw. er in den letzten sechs Kalendermonaten vor dem Zeitraum, für den ein Anspruch aus diesem Tarifvertrag geltend gemacht wird, mindestens an 42 Tagen (einschließlich Urlaubstagen, Krankheitstagen und Zeiten des Mutterschutzes, für die ein Anspruch auf Urlaubsentgelt bzw. auf Zuschuss nach den TZ 7, 8 und 9 berechtigt geltend gemacht wurde) für den **rbb**, für die anderen in TZ 2 (wirtschaftliche Abhängigkeit) genannten Anstalten, Körperschaften bzw. Unternehmen aufgrund entsprechender vertraglicher Verpflichtungen tätig war und ihre bzw. seine Vergütungen (einschließlich aller Entgelte und der Ansprüche aus diesem Tarifvertrag, jedoch ohne die nach TZ 2 ausgeschlossenen Honorare und Erstattungen) in diesem Zeitraum nicht mehr als 37.565 Euro<sup>5</sup> betragen haben.

#### **3.2**

Eine soziale Schutzbedürftigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters liegt unter Beibehaltung der übrigen Voraussetzungen nach TZ 3.1 auch dann vor, wenn sie bzw. er in den letzten sechs Kalendermonaten vor dem Zeitraum, für den ein Anspruch aus diesem Tarifvertrag geltend gemacht wird, an mindes-

---

<sup>4</sup> Handelt es sich bei diesen Unternehmen um Ausgründungen des **rbb**, genügt es, dass der **rbb** die Mehrheit der Geschäftsanteile hält.

<sup>5</sup> Die Parteien verpflichten sich, die Grenze der sozialen Schutzbedürftigkeit an die Entwicklung der tarifierten Mindesthonorare anzupassen. Zeitpunkt und Umfang der Erhöhung werden jeweils im Zusammenhang mit der Vereinbarung von Honorarerhöhungen verhandelt. Dabei soll ein Anpassungsschritt jedenfalls dann vorgenommen werden, wenn die Anwendung der Prozentsätze, die den Honorarerhöhungen zugrunde liegen, auf die Grenze der sozialen Schutzbedürftigkeit dazu führt, dass sich diese um 1.000 Euro erhöht.

tens 36 Tagen beschäftigt war und zusätzlich im Kalendervorjahr mindestens 72 Beschäftigungstage erreicht sowie einen vollen Jahresurlaubsanspruch gegen den **rbb** berechtigt geltend gemacht hat.

TZ 3.2 findet in einem Zeitraum von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren nur einmal Anwendung.

## **4 - Rechte und Pflichten**

### **4.1**

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist frei darin, die ihr bzw. ihm vom **rbb** unterbreiteten Angebote anzunehmen. Die Ablehnung eines Angebotes bedarf keiner Begründung.

### **4.2**

Nimmt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ein Angebot des **rbb** an, ist der Inhalt des Angebots für beide Seiten bindend. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist dann zur Verschwiegenheit über interne Angelegenheiten und Vorgänge verpflichtet, von denen sie bzw. er bei oder anlässlich der Tätigkeit für den **rbb** Kenntnis erlangt. Diese Verpflichtung besteht über die Dauer der jeweiligen Tätigkeiten hinaus fort.

## **5 - Anspruchsschuldner**

### **5.1**

Die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag richten sich nur gegen den **rbb**.

Bemessungsgrundlage für Zahlungsansprüche gegen den **rbb** ist nur das bei ihm erzielte Entgelt im Sinne der TZ 2.

### **5.2**

Soweit sich aus der Gesamttätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ein höherer Zahlungsanspruch als nach TZ 5.1 errechnet, bleibt der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter die Geltendmachung des übersteigenden Anteils gegen die in TZ 2 genannten Anstalten oder Körperschaften bzw. Unternehmen nach deren jeweiligen Anteilen und nach Maßgabe der jeweils dort geltenden Regelungen vorbehalten. Dies gilt nicht für tarifvertraglich anders geregelte Fälle.

## **6 - Beginn und Dauer der Arbeitnehmerähnlichkeit**

### **6.1**

Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis mit dem **rbb** beginnt mit dem Eintritt der Voraussetzungen nach den TZ 2 und 3, ohne dass es im Einzelfall einer ausdrücklichen Erklärung oder Feststellung bedarf.

### **6.2**

Sofern sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum **rbb** befand oder eine Kinderbetreuungszeit nach TZ 6.3 genommen hat, bleibt dieser Zeitraum bei der Prüfung der Voraussetzungen nach den TZ 2 und 3 außer Betracht.

### **6.3**

Eine Kinderbetreuungszeit ist gegeben, wenn eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter Angebote des **rbb** nicht annimmt, um ein eigenes Kind<sup>6</sup> zu betreuen. Zur Wahrung der Rechte aus TZ 6.2, 6.5 und 8.3 hat

---

<sup>6</sup> Gleichgestellt sind Kinder nach § 1 Abs. 3 BEEG in der durch Artikel 6 Abs. 8 des Gesetzes vom 19. August 2007 (BGBl, I S. 1970) geänderten Fassung.

eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter dem **rbb** die Kinderbetreuungszeit als Grund für die Ablehnung von gegenwärtigen und künftigen Angeboten des **rbb** zuvor schriftlich anzuzeigen. Die Inanspruchnahme einer Kinderbetreuungszeit ist grundsätzlich bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes und für eine Zeit von bis zu zwölf Monaten möglich. Soweit die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nachweist, dass eine Elternzeit im Sinne des Bundeselterngeldgesetzes von der Krankenkasse durch Bescheid anerkannt und/oder Elterngeld bewilligt wurde, ist ein Zeitraum auch über zwölf Monate oder über das dritte Lebensjahr des Kindes hinaus für den Gesamtzeitraum der Elternzeit bzw. der Elterngeldbewilligung anzuerkennen. Eine Mitteilung gemäß TZ 6.4 darf der **rbb** während der Kinderbetreuungszeit nicht aussprechen.

#### 6.4

War eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter im Laufe eines Kalenderjahres an mindestens 72 Tagen sowie an mindestens zwei Tagen im Kalenderteljahr für den **rbb** tätig und will der **rbb** die Zusammenarbeit mit ihr bzw. ihm nicht fortsetzen, so teilt der **rbb** ihr bzw. ihm das schriftlich mindestens einen Kalendermonat vor Beendigung der Zusammenarbeit (Ankündigungsfrist) mit.

War eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter in mehreren aufeinander folgenden Kalenderjahren gemäß den in Satz 1 genannten Voraussetzungen für den **rbb** tätig, beträgt die Ankündigungsfrist

- zwei Kalendermonate nach mindestens zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren,
- drei Kalendermonate nach mindestens fünf aufeinander folgenden Kalenderjahren,
- sechs Kalendermonate nach mindestens zehn aufeinander folgenden Kalenderjahren,
- acht Kalendermonate nach mindestens 15 aufeinander folgenden Kalenderjahren und
- zwölf Kalendermonate nach mindestens 20 aufeinander folgenden Kalenderjahren,

wobei es für das sechste und die folgenden Kalenderjahre nicht mehr auf die Verteilung der Tage auf Kalenderteljahre ankommt<sup>7</sup>.

Ist dies zur Klärung von Ansprüchen notwendig, wird der **rbb** der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf Antrag eine Bescheinigung ausstellen, aus der sich die für die Ankündigungsfrist zu berücksichtigenden Beschäftigungszeiten ergeben.

#### 6.5

War eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter wegen einer Kinderbetreuungszeit gemäß TZ 6.3 in einem Kalenderjahr nicht oder nicht in dem in TZ 6.4 genannten Umfang für den **rbb** tätig, so wird die vor dieser Zeit liegende Beschäftigungszeit bei der Berechnung der Ankündigungsfrist angerechnet (die Kinderbetreuungszeit selbst zählt jedoch nicht als Beschäftigungszeit mit), wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Aufnahme der Kinderbetreuungszeit mindestens an zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren in dem in TZ 6.4 genannten Umfang für den **rbb** tätig war.

#### 6.6

Für eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter, die bzw. der sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum **rbb** befunden hat, gilt TZ 6.5 entsprechend.

---

<sup>7</sup> Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erneut für den **rbb** tätig, nachdem der **rbb** im vorangegangenen oder im aktuellen Kalenderjahr die Zusammenarbeit beendet hatte, und erreicht sie bzw. er in diesem Kalenderjahr mindestens 54 Beschäftigungstage, gilt die Aufeinanderfolge der Kalenderjahre i. S. d. TZ 6.4 als nicht unterbrochen. Die vorgenannte Regelung findet in einem Zeitraum von sieben Kalenderjahren nur einmal Anwendung. Beendigungen nach TZ 6.12 bleiben davon unberührt.

## 6.7

Die Ankündigungsfristen gemäß TZ 6.4 gelten unter den dort genannten Voraussetzungen auch, wenn der **rbb** die bisherige Zusammenarbeit mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter wesentlich einschränkt.

Als wesentliche Einschränkung der Tätigkeit gilt eine dauerhafte und wesentliche Verminderung einer regelmäßig wiederkehrenden Tätigkeit, wenn hierdurch eine Minderung der Gesamtvergütung des laufenden Kalenderjahres um mindestens 25 % beim **rbb** eintritt. Dies wird zum Jahresende festgestellt.

## 6.8

Innerhalb der Fristen nach TZ 6.4 hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Anspruch auf die tariflichen Leistungen, hinsichtlich des Entgelts

- bei einer Mitteilungsfrist von einem Monat auf das monatliche Durchschnitts-Gesamtentgelt (TZ 2) des Vorjahres (Kalenderjahr),
- bei einer Mitteilungsfrist von zwei Monaten auf das monatliche Durchschnitts-Gesamtentgelt (TZ 2) der letzten zwei Kalenderjahre,
- bei einer Mitteilungsfrist von drei Monaten und mehr auf das monatliche Durchschnitts-Gesamtentgelt (TZ 2) der letzten fünf Kalenderjahre,

mit der Verpflichtung zur Ausübung entsprechender, ihr bzw. ihm zeitlich und fachlich zumutbarer Tätigkeiten.

Bei angekündigter Beendigung der Zusammenarbeit gewährt der **rbb** auf Antrag eine Abschlagszahlung auf die zu erwartende Ausgleichszahlung, die mit der Schlussabrechnung am Ende des jeweiligen Jahres verrechnet wird. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem **rbb** die dazu erforderlichen Angaben über anderweitige Verdienste oder Leistungen nach TZ 6.9 zu machen. Überzahlungen hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dem **rbb** zurückzuerstatten.

In sonstigen Fällen der Beendigung bzw. Einschränkung der Zusammenarbeit kann der **rbb** auf Antrag und bei Vorliegen eines Härtefalls nach eigenem Ermessen eine Abschlagszahlung auf die zu erwartende Ausgleichszahlung leisten.

## 6.9

Auf dieses Entgelt muss sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter anrechnen lassen

- a) das innerhalb der Fristen (TZ 6.4) beim **rbb** erzielte Gesamtentgelt (TZ 2) und/oder
- b) was sie bzw. er innerhalb der Fristen (TZ 6.4) durch Verwertung des vom **rbb** nicht in Anspruch genommenen Teils ihrer bzw. seiner Arbeitskraft aus einer gleichartigen Tätigkeit für Rundfunkzwecke im Vergleich zum entsprechenden Zeitraum des Vorjahres bzw. der Vorjahre stattdessen verdient hat, wozu die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter mit geeigneten Unterlagen zum Nachweis verpflichtet ist, und/oder
- c) Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung, soweit der Versicherungsfall während des Laufes der Fristen nach TZ 6.4 eintritt. Im Krankheitsfall besteht nur ein Anspruch nach TZ 8.

## 6.10

Wenn eine Mitteilung nach TZ 6.4 nicht erfolgt, beginnt der Zeitraum für die Fortzahlung mit der Beendigung bzw. wesentlichen Einschränkung der letzten Tätigkeit. Wenn eine Mitteilung zu spät erfolgt, beginnt der Zeitraum für die Fortzahlung mit dem auf die Mitteilung folgenden Kalendermonat und endet mit Fristablauf nach TZ 6.4.

## 6.11

Der Zahlungsanspruch besteht nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Beendigung oder wesentliche Einschränkung nach TZ 6.4 grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt oder die Tätigkeit selbst beendet bzw. eingeschränkt hat.

## 6.12

Das Recht zur fristlosen Beendigung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

## 7 - Urlaubsgeld

### 7.1

Ein Anspruch auf Urlaubsgeld besteht für 42 Kalendertage im Urlaubsjahr. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der volle Anspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses erworben. Erfüllt eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter diese Wartezeit nicht, hat sie bzw. er einen anteiligen Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubsgeldes für jeden vollen Monat des Bestehens des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses im Kalenderjahr.

Ebenso hat sie bzw. er einen anteiligen Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubsgeldes für jeden vollen Monat, wenn das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis während des Kalenderjahres erstmalig beginnt oder die wiederholte Beschäftigung endet.

Zuviel geleistetes Urlaubsgeld kann zurückgefordert werden.

### 7.2

Das Urlaubsgeld beträgt je Kalendertag 1/365 der Vergütung (einschließlich ggf. gezahltem Krankengeldzuschuss bzw. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, aber ohne Wiederholungs- und Übernahmehonorare und Kostenerstattungen), die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in dem dem Urlaubsjahr vorangegangenen Kalenderjahr beim **rbb** erzielt hat. Auf Antrag wird der Bemessungszeitraum um die Zeit verkürzt, in welcher die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an einer Tätigkeit unverschuldet verhindert war (z. B. Erkrankung, Kur, Heilverfahren, Mutterschutzzeiten) und keine Leistungen nach TZ 8 bzw. TZ 9 vom **rbb** erhalten hat, soweit es sich dabei um volle Kalendermonate handelt.

Hat das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis im laufenden oder in dem dem Urlaubsjahr vorangegangenen Kalenderjahr erstmalig begonnen und hat es noch kein volles Kalenderjahr bestanden, berechnet sich die Höhe des Urlaubsgeldes nach dem Durchschnittsentgelt der bis zum Urlaubsmonat zurückgelegten Kalendertage.

### 7.3

Zur Geltendmachung eines eventuellen Ergänzungsanspruches gegenüber dem **rbb** neben einem Anspruch auf Urlaubsgeld aus überwiegender Tätigkeit für eine andere ARD-Rundfunkanstalt, das DeutschlandRadio oder ein Unternehmen nach TZ 2 genügt die Vorlage der dort erteilten Bewilligung.

Weitere Voraussetzung für die Zahlung eines ergänzenden Urlaubsgeldes ist die Beschäftigung an mindestens einem Tag im Kalendervorjahr beim **rbb**. Das ergänzende Urlaubsgeld berechnet sich nach TZ 7.2 Satz 1, die Sätze 2 und 3 finden keine Anwendung.

#### **7.4**

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat der Personalabteilung des **rbb** auf dem Antragsformular des **rbb** schriftlich mitzuteilen, von wann bis wann sie bzw. er sich im Urlaub befinden wird bzw. befunden hat und die Zahlung des Urlaubsentgeltes zu beantragen. Gleichzeitig hat sie bzw. er zu versichern, dass sie bzw. er während des Urlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben wird bzw. ausgeübt hat.

#### **7.5**

Das Urlaubsentgelt muss innerhalb des laufenden Kalenderjahres, in Ausnahmefällen spätestens bis zum 30. April des folgenden Jahres, beantragt und der entsprechende Urlaub genommen werden.

Der Anspruch auf das von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter im Kalenderjahr nicht beantragte Urlaubsentgelt und den nicht genommenen Urlaub verfällt zum jeweiligen Jahresende, es sei denn, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an der Antragstellung schuldlos verhindert war und dieses bis spätestens 30. April des folgenden Jahres nachholt. Der Anspruch auf Urlaubsentgelt und Urlaub verfällt nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Urlaub auf Veranlassung des **rbb** nicht oder nicht in voller Höhe innerhalb der in diesem Tarifvertrag geregelten Fristen nehmen konnte. In diesem Fall wird er auf das laufende Urlaubsjahr übertragen.

#### **7.6**

Ein Anspruch auf finanzielle Abgeltung eines im Urlaubsjahr nicht genommenen Urlaubs besteht nicht, es sei denn, die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann wegen Beendigung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses mit dem **rbb** den Urlaub nicht oder nicht in voller Höhe nehmen.

#### **7.7**

Soweit die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im oder für das Urlaubsjahr Urlaub und/oder Urlaubsentgelt oder ggf. Urlaubsabgeltung von dritter Seite oder im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beim **rbb** erhalten hat, erfolgt eine Anrechnung.

#### **7.8**

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes entsprechend.

### **8 - Zahlung im Krankheitsfall**

#### **8.1**

Weist eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung eine nicht selbst verschuldete, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer nach, erhält sie bzw. er Zahlungen gemäß TZ 8.4, die nachstehend als Zuschuss bezeichnet werden.

#### **8.2<sup>8</sup>**

Dauert die Krankheit länger als drei Tage an, erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Zuschuss zu den Leistungen der Krankenversicherung ab dem ersten Krankheitstag für die Dauer von bis zu 42 Kalendertagen<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Mit Wirkung zum 1. Januar 2010 geändert durch Änderungsstarifvertrag zum Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des Rundfunk Berlin-Brandenburg vom 29. März /8. April 2010.

<sup>9</sup> Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erneut für den **rbb** tätig, nachdem der **rbb** im vorangegangenen oder im aktuellen Kalenderjahr die Zusammenarbeit beendet hatte und bestand vor dem Beendigungszeit-

War die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in mindestens fünf aufeinander folgenden Kalenderjahren an mindestens jeweils 72<sup>10</sup> Tagen für den **rbb** tätig, so erhält sie bzw. er den Zuschuss für eine Dauer von bis zu 87 Kalendertagen, nach zehn Jahren entsprechender Tätigkeit für eine Dauer von bis zu 178 Kalendertagen.

### 8.3

War eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter wegen einer Kinderbetreuungszeit gemäß TZ 6.3 in einem Kalenderjahr nicht oder nicht in dem in TZ 8.2 genannten Umfang für den **rbb** tätig, so wird die vor dieser Zeit liegende Beschäftigungszeit bei der Berechnung der Zuschussdauer angerechnet (die Kinderbetreuungszeit selbst zählt jedoch nicht als Beschäftigungszeit), wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Aufnahme der Kinderbetreuungszeit mindestens an zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren in dem in TZ 8.2 genannten Umfang für den **rbb** tätig war.

Für eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter, die bzw. der sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum **rbb** befunden hat, gilt TZ 8.3 Satz 1 entsprechend.

### 8.4<sup>11</sup>

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält auf Antrag einen Zuschuss pro Krankheitstag, der 1/365 seiner Brutto-Vergütung (einschließlich Urlaubsentgelt und ggf. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, aber ohne Wiederholungs- und Übernahmehonorare und Kostenerstattungen) in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Krankheit beträgt.

Liegt der so errechnete Zuschuss über der zum Zeitpunkt der Berechnung geltenden kalendertäglichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung, wird dieser auf 80 Prozent von 1/365 der Bruttovergütung der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Krankheit begrenzt, sofern die kalendertägliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung dadurch nicht unterschritten wird. Wird die Beitragsbemessungsgrenze bei dieser Berechnung unterschritten, wird der der Beitragsbemessungsgrenze entsprechende Betrag ausgezahlt.

Auf Antrag wird der Bemessungszeitraum um die Zeit verkürzt, in welcher die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an einer Tätigkeit unverschuldet verhindert war (z. B. Erkrankung, Kur, Heilverfahren, Mutterschutzzeiten) und keine Leistungen nach TZ 8 bzw. TZ 9 vom **rbb** erhalten hat, soweit es sich dabei um volle Kalendermonate handelt.

Bestand das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis vor Beginn der Krankheit noch keine zwölf Kalendermonate, berechnet sich der Zuschuss nach der Durchschnittsvergütung der bis zum Monat der Arbeitsunfähigkeit zurückgelegten Kalendertage.

---

punkt in fünf aufeinander folgenden Kalenderjahren ununterbrochen ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis, so erhält sie bzw. er auch dann einen Zuschuss, wenn im Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit die Voraussetzungen der TZ 2 und 3 noch nicht erfüllt sind. Beendigungen nach TZ 6.12 bleiben davon unberührt. Hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach Ablauf von sechs Monaten, nachdem sie bzw. er die Arbeitsfähigkeit wiedererlangt hat, kein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis begründet, ist der geleistete Zuschuss von ihr bzw. ihm an den **rbb** zurückzuerstatten.

<sup>10</sup> Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erneut für den **rbb** tätig, nachdem der **rbb** im vorangegangenen oder im aktuellen Kalenderjahr die Zusammenarbeit beendet hatte, und erreicht sie bzw. er in diesem Kalenderjahr mindestens 54 Beschäftigungstage, gilt die Aufeinanderfolge der Kalenderjahre als nicht unterbrochen. Die vorgenannte Regelung findet in einem Zeitraum von sieben Kalenderjahren nur einmal Anwendung. Beendigungen nach TZ 6.12 bleiben davon unberührt.

<sup>11</sup> Mit Wirkung zum 1. Januar 2010 geändert durch Änderungsstarifvertrag zum Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des Rundfunk Berlin-Brandenburg vom 29. März /8. April 2010.



Für die Berechnung des Zuschusses ab dem 43. Krankheitstag wird das tatsächlich gezahlte Brutto-Krankengeld der Krankenversicherung bzw. Renten- oder Unfallversicherung abgezogen. Die Höhe des Krankengeldes ist durch Bescheinigung des Versicherungsträgers nachzuweisen. Legt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Bescheinigung nicht vor, wird für die Berechnung des Zuschusses der jeweilige Höchstsatz an Krankengeld, den die AOK Berlin an Pflichtversicherte zahlt, abgezogen.

### **8.5**

Der Anspruch auf Zahlung gemäß TZ 8.1 bis 8.4 besteht auch im Falle einer Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls und im Falle eines von einer Versorgungsbehörde verordneten oder von dem Personalarzt bzw. dem Betriebsarzt des **rbb** für erforderlich gehaltenen Kur- oder Heilverfahrens.

### **8.6**

Der Anspruch auf Zuschussleistung wird auf Antrag nach Vorlage der Bescheinigung nach TZ 8.1 sowie der Bescheinigung des Versicherungsträgers über die geleisteten Krankentagegeldzahlungen fällig.

Besteht keine gesetzliche Krankenversicherungspflicht, so wird der Anspruch nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und nach Vorlage der Bescheinigung gemäß TZ 8.1 fällig.

Auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters hat der **rbb** bei über 20 Kalendertagen hinausgehender Erkrankung eine Abschlagszahlung zu leisten. Der Zuschuss berechnet sich nach TZ 8.4 Sätze 1 bis 4 und wird unter Vorbehalt gewährt. Nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und dem Vorliegen der Bescheinigungen gemäß TZ 8.1 und 8.4 erfolgt ggf. eine Korrektur.

### **8.7**

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dem **rbb** unverzüglich die Umstände, die zur Arbeitsunfähigkeit geführt haben, mitzuteilen. Schadensersatzansprüche sind insoweit an den **rbb** abzutreten, wie dieser der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entsprechende Leistungen nach diesem Tarifvertrag gewährt.

Bis zur Erfüllung dieser Verpflichtung ist der **rbb** berechtigt, die Leistungen nach TZ 8.1 bis 8.5 zurückzubehalten.

### **8.8**

Der **rbb** kann bei Zweifeln über die Berechtigung der Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters die Zahlung oder Weiterzahlung gemäß TZ 8.1 bis 8.5 vom Ergebnis einer auf Kosten des **rbb** durchzuführenden personalärztlichen bzw. betriebsärztlichen Untersuchung abhängig machen. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist auf Verlangen des **rbb** verpflichtet, sich von dem Betriebsarzt bzw. dem Personalarzt des **rbb** ärztlich untersuchen zu lassen und sie bzw. ihn von der beruflichen Schweigepflicht hinsichtlich der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu entbinden.

### **8.9**

Ist eine Ankündigung nach TZ 6.4 ausgesprochen worden, so endet der Anspruch nach TZ 8.1 bis 8.5 spätestens mit dem Ende der Frist nach TZ 6.4.

### **8.10**

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat einen Anspruch auf Leistungen nach TZ 8.4 bei Erkrankung eines versicherten Kindes, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie bzw. er ihr bzw. sein erkranktes und versichertes Kind selbst beaufsichtigt, betreut oder pflegt und eine andere in ihrem bzw.

seinem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Als Kinder gelten auch Stiefkinder, die die versicherte Mitarbeiterin bzw. der versicherte Mitarbeiter überwiegend unterhält, sowie Pflegekinder, also Personen, die mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter durch ein auf längere Dauer angelegtes Pflegeverhältnis mit häuslicher Gemeinschaft wie Kinder mit Eltern verbunden sind<sup>12</sup>. Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut des Annehmenden aufgenommen sind und für die die zur Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern erteilt ist, gelten als Kinder des Annehmenden und nicht mehr als Kinder der leiblichen Eltern. Stiefkinder sind auch die Kinder des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters.

Anspruch auf Leistungen nach TZ 8.4 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für zehn Kalendertage, bei allein erziehenden Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern längstens für jedes Kind 20 Kalendertage. Der Anspruch besteht für jede Mitarbeiterin bzw. jeden Mitarbeiter für insgesamt nicht mehr als 25 Kalendertage, bei allein erziehenden Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern für nicht mehr als insgesamt 50 Kalendertage je Kalenderjahr.

Die nach TZ 8.1, 8.4 erforderlichen Bescheinigungen (Bescheinigung über die Zahlung von Krankengeld wegen Erkrankung eines versicherten Kindes) sind entsprechend vorzulegen. Die Anrechnungsregelungen in TZ 8.4 gelten entsprechend.

## **9 - Zahlung bei Schwangerschaft**

### **9.1**

Weist eine Mitarbeiterin durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung den voraussichtlichen Termin ihrer Niederkunft nach, erhält sie für die Dauer von sechs Wochen vor diesem Termin, für den Tag der Entbindung und für die Dauer von acht Wochen (bei Frühgeburten oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) nach diesem Termin auf Antrag einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Verlängert sich der Zeitraum bis zur tatsächlichen Niederkunft, erhält sie für diesen ebenfalls den Zuschuss.

Ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, den der **rbb** gewährt hat, obwohl die Mitarbeiterin während der Bezuschussungsdauer einer Erwerbstätigkeit nachgegangen ist, ist insoweit von ihr zurückzuerstatten.

### **9.2<sup>13</sup>**

Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld beträgt je Kalendertag 1/365 der Brutto-Vergütung (einschließlich Urlaubsentgelt und ggf. Krankengeldzuschuss aber ohne Wiederholungs- und Übernahmehonorare und Kostenerstattung), die die Mitarbeiterin in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist (TZ 9.1) vom **rbb** erhalten hat.

Auf Antrag wird der Bemessungszeitraum um die Zeit verkürzt, in welcher die Mitarbeiterin an einer Tätigkeit unverschuldet verhindert war (z. B. Erkrankung, Kur, Heilverfahren) und keine Leistungen nach TZ 8 vom **rbb** erhalten hat, soweit es sich dabei um volle Kalendermonate handelt.

Bestand das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis vor Beginn der Schutzfrist noch keine zwölf Kalendermonate, berechnet sich der Zuschuss nach der Durchschnittsvergütung der bis zum Monat der Schutzfrist zurückgelegten Kalendertage.

---

<sup>12</sup> Gemäß § 56 Abs. 2 Nr. 2 SGB 1 in der durch Artikel 2 Abs. 15 des Gesetzes vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) geänderten Fassung.

<sup>13</sup> Mit Wirkung zum 1. Januar 2010 geändert durch Änderungsstarifvertrag zum Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des Rundfunk Berlin-Brandenburg vom 29. März /8. April 2010.

### 9.3

Die Zahlungen des Zuschusses sind jeweils zum Monatsende fällig.

### 9.4

Neben dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird Krankengeldzuschuss gemäß TZ 8.1 bis 8.5 und 8.10 nicht gezahlt. Ansprüche nach TZ 6.8 bestehen während der Zuschusszahlung innerhalb der Fristen nach TZ 9.1 nicht.

### 9.5

Eine Mitteilung gemäß TZ 6.4 darf der **rbb** während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf der Schutzfrist nicht aussprechen, wenn dem **rbb** zur Zeit der Mitteilung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung mitgeteilt wird.

## 10 - Geltendmachung von Ansprüchen

### 10.1

Bei der Geltendmachung eines Anspruchs nach diesem Tarifvertrag ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet, die tatsächlichen Voraussetzungen nachzuweisen.

Hierzu genügen grundsätzlich die von ihr bzw. ihm beigebrachten Bescheinigungen in Verbindung mit ihrer bzw. seiner Versicherung, dass sie bzw. er kein den in TZ 3.1 genannten Satz übersteigendes Einkommen aus anderweitiger Erwerbstätigkeit in dem für ihren bzw. seinen Anspruch maßgeblichen Zeitraum gehabt hat.

### 10.2

Sofern erforderlich, kann der **rbb** eine detaillierte Aufstellung der von der jeweiligen vertraglichen Vereinbarung umfassten Tätigkeiten und Tätigkeitstage zur Glaubhaftmachung verlangen.

### 10.3

Alle Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen jeweils spätestens sechs Monate, nachdem sie entstanden sind, gegenüber dem **rbb** (Personalabteilung), auch wenn sie den **rbb** nur anteilig betreffen, zumindest dem Grunde nach (ohne Bezifferung der Höhe) schriftlich geltend gemacht werden, anderenfalls sie verfallen.

Diese Frist ist für die Dauer einer unverschuldeten Verhinderung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters gehemmt.

Die Frist von sechs Monaten gilt ebenso für die Geltendmachung von Ansprüchen des **rbb**.

## 11 - Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt mit der Zustimmung durch den **rbb**-Verwaltungsrat rückwirkend zum 1. Januar 2008 in Kraft.

Er kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres - erstmalig jedoch zum 31. Dezember 2009 - schriftlich gekündigt werden. Im Falle der Kündigung gelten seine Bestimmungen bis zu einer neuen Abmachung zwischen den Tarifvertragsparteien weiter, bis eine Partei erklärt, Verhandlungen über eine Änderung des Tarifvertrages nicht einleiten oder nicht mehr fortsetzen zu wollen. Alsdann gilt § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz.