

# TARIFVERTRAG FÜR ARBEITNEHMERÄHNLICHE PERSONEN DES RUNDFUNK BERLIN-BRANDENBURG

zwischen

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

- vertreten durch die Intendantin -

einerseits

und

**der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di**

sowie

dem **Deutschen Journalisten-Verband, Landesverband Berlin (DJV-Berlin JVBB)**

andererseits.

## 1 - Geltungsbereich

### 1.1

Dieser Tarifvertrag gilt für arbeitnehmerähnliche Personen<sup>1</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 anzuwenden ist,
- Auszubildende, Praktikantinnen bzw. Praktikanten und Volontärinnen bzw. Volontäre,
- Personen, die die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht haben, sowie Vorruheständlerinnen bzw. Vorruheständler, Versorgungsempfängerinnen bzw. Versorgungsempfänger, Empfängerinnen bzw. Empfänger von Altersrente,<sup>2</sup>
- Personen, die unter eigener Firma oder mit eigenem Personal für den **rbb** tätig werden,

---

<sup>1</sup> Hierzu zählen unabhängig von der Rechtsform des Vertrages auch Personen, die bei der Herstellung von Produktionen persönlich und für datumsmäßig bestimmte oder durch Produktionsdauer begrenzte Zeit mitwirken.

<sup>2</sup> Erfolgt dennoch eine Beschäftigung findet der Tarifvertrag mit Ausnahme der Regelungen über die Beendigung nach TZ 6.4 ff. entsprechende Anwendung.

- Vollzeitbeschäftigte bei Dritten.

#### 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 oder eine vom rbb betriebene Tochterfirma die Mehrheit der Geschäftsanteile 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 46.094 Euro<sup>3</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 mindestens 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.

---

<sup>3</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.

## **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, eine Pflegezeit nach § 2 bzw. § 3 Pflegezeitgesetz (PflegeZG), eine Familienpflegezeit nach §§ 2, 2a, 3 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) 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. Dies gilt auch für die Zeiträume, in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Anspruch auf Zuschuss nach TZ 8 geltend gemacht hat, sowie darüber hinaus für Zeiträume, in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Kranken- bzw. Verletztengeld aus der gesetzlichen Versicherung erhält. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die privat krankenversichert sind, bleiben diese Zeiträume bei der Prüfung ebenfalls außer Betracht, sofern sie eine Arbeitsunfähigkeit nachweisen, für die für gesetzlich Versicherte ein Anspruch auf Kranken- bzw. Verletztengeld bestanden hätte.

Unterbricht die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Tätigkeit im rbb nach entsprechender schriftlicher Ankündigung für drei bis sechs Monate, so bleibt dieser Zeitraum bei der Prüfung der Voraussetzungen nach den TZ 2 und 3 auf Antrag außer Betracht. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die seit mindestens 15 Jahren im Sinne von TZ 6.4 für den rbb tätig sind, können ihre Tätigkeit in diesem Sinne für bis zu zwölf Monate unterbrechen.

### 6.3

Eine Kinderbetreuungszeit ist gegeben, wenn eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter Angebote des rbb nicht annimmt, um ein eigenes Kind<sup>4</sup> zu betreuen. Zur Wahrung der Rechte aus TZ 6.2, 6.5 und 8.3 hat 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.

Der rbb erkennt bisher nicht angezeigte Kinderbetreuungszeiten vor dem 1. Januar 2008 an, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Betreuung des Kindes entsprechend belegt. Im Übrigen gelten die Regelungen von Absatz 1.

### 6.4

War eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter im Laufe eines Kalenderjahres an mindestens 72 Tagen sowie an mindestens zwei Tagen im Kalenderrittteljahr 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 bis vier aufeinander folgenden Kalenderjahren sowie
- nach mindestens fünf aufeinander folgenden Kalenderjahren drei Kalendermonate und für jedes weitere Kalenderjahr einen weiteren Kalendermonat und
- nach mindestens 22 aufeinander folgenden Kalenderjahren 20 Kalendermonate und für jedes weitere Kalenderjahr zwei weitere Kalendermonate,

insgesamt aber nicht mehr als 36 Kalendermonate, wobei es für das sechste und die folgenden Kalenderjahre nicht mehr auf die Verteilung der Tage auf Kalenderrittteljahre ankommt<sup>5</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 oder aus den in TZ 6.2 genannten Gründen 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 sowie die in TZ 6.2 genannten Zeiträume zählen jedoch nicht als

---

<sup>4</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.

<sup>5</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 6.11 bleiben davon unberührt.

Beschäftigungszeit mit), wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Aufnahme der Kinderbetreuungszeit bzw. vor den in TZ 6.2 genannten Zeiträumen mindestens an zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren in dem in TZ 6.4 genannten Umfang für den rbb tätig war.

Dies gilt entsprechend im Fall der Arbeitsunfähigkeit auch dann, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Zahlung im Krankheitsfall nach TZ 8 gegenüber dem rbb hat bzw. der Anspruch in zeitlicher Hinsicht nicht mehr besteht. Dieser Zeitraum beträgt höchstens 78 Wochen (Höchstdauer der Leistung der gesetzlichen Krankenkassen). Die Arbeitsunfähigkeit in den entsprechenden Zeiträumen ist von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu belegen.

War eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter aus anderen als den in TZ 6.2 genannten Gründen in einem Kalenderjahr 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, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zuvor mindestens drei Kalenderjahre im Sinne von TZ 6.4 tätig war. Das Kalenderjahr selbst, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den in TZ 6.4 genannten Umfang nicht erreicht hat, wird bei der Ermittlung der Fristen nach TZ 6.4 nicht berücksichtigt. Diese Regelung findet in einem Zeitraum von zehn Kalenderjahren nur einmal Anwendung.

## **6.6**

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.

War eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter an 20 aufeinanderfolgenden Kalenderjahren im Sinne von TZ 6.4 tätig, gilt als wesentliche Einschränkung der Tätigkeit eine dauerhafte und wesentliche Verminderung einer regelmäßig wiederkehrenden Tätigkeit, wenn hierdurch eine Minderung der Gesamtvergütung des laufenden Kalenderjahres um mindestens 20 % beim rbb eintritt. Die Reduzierung wird jeweils zum Jahresende festgestellt.

TZ 6.5 findet entsprechende Anwendung.

## **6.7**

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 fünf 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 6.8 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 Abschlagzahlung auf die zu erwartende Ausgleichszahlung leisten.

## **6.8**

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.

## **6.9**

Wenn eine Mitteilung nach TZ 6.4 nicht erfolgt, kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter schriftlich Auskunft darüber verlangen, ob der rbb eine Beendigung bzw. wesentliche Einschränkung ihrer bzw. seiner Tätigkeit plant. Auf die Anfrage der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters muss der rbb binnen eines Monats nach Erhalt des Schreibens antworten. Teilt der rbb in dem Schreiben der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter die Beendigung bzw. Einschränkung ihrer bzw. seiner Tätigkeit mit, beginnt der Zeitraum für die Fortzahlung mit dem auf die Mitteilung folgenden Kalendermonat und endet mit Fristablauf nach TZ 6.4.

Sofern die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter keine schriftliche Auskunft im Sinne von TZ 6.9 Abs. 1 vom rbb verlangt, beginnt der Zeitraum für die Fortzahlung mit der Beendigung bzw. wesentlichen Einschränkung der letzten Tätigkeit.

Die wesentliche Einschränkung der Tätigkeit beginnt in diesem Fall mit dem ersten Tag des ersten Kalendermonats eines Dreimonatszeitraums innerhalb dessen sich die Gesamtvergütung im Vergleich zum entsprechenden Dreimonatszeitraum des Vorjahres um mindestens 25 % bzw. 20 % reduziert.

War eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter an 30 aufeinanderfolgenden Kalenderjahren im Sinne von TZ 6.4 tätig, ist der rbb verpflichtet, ihr bzw. ihm eine Beendigung bzw. wesentliche Einschränkung ihrer bzw. seiner Tätigkeit schriftlich mitzuteilen. Der Zeitraum für die Fortzahlung beginnt dann mit dem auf die Mitteilung folgenden Kalendermonat und endet mit Fristablauf nach TZ 6.4.

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.

TZ 6.5 findet entsprechende Anwendung.

## **6.10**

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.

## **6.11**

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

## **7 - Urlaubsentgelt**

### **7.1**

Ein Anspruch auf Urlaubsentgelt 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 Urlaubsentgeltes für jeden vollen Monat des Bestehens des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses im Kalenderjahr.

Ebenso hat sie bzw. er einen anteiligen Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubsentgeltes für jeden vollen Monat, wenn das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis während des Kalenderjahres erstmalig beginnt oder die wiederholte Beschäftigung endet. Bei einer Unterbrechung der Beschäftigung bis zu einer Dauer von zwei aufeinanderfolgenden Kalendermonaten oder aufgrund von Kinderbetreuungszeiten nach TZ 6.3 dieses Tarifvertrages findet keine Kürzung statt.

Zuviel geleistetes Urlaubsentgelt kann zurückgefordert werden.

## **7.2**

Das Urlaubsentgelt beträgt je Kalendertag 1/365 der Vergütung (einschließlich Urlaubsentgelt, 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 Urlaubsentgeltes nach dem Durchschnittsverdienst der bis zum Urlaubsmonat zurückgelegten Kalendertage. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die wiederholte Beschäftigung im laufenden oder in dem dem Urlaubsjahr vorangegangenen Kalenderjahr endete und nach einer Unterbrechung von mehr als zwei Kalendermonaten erneut begonnen hat, sofern die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in diesen Monaten keine Einkünfte (einschließlich Leistungen nach diesem Tarifvertrag) beim rbb hatte.

## **7.3**

Zur Geltendmachung eines eventuellen Ergänzungsanspruches gegenüber dem rbb neben einem Anspruch auf Urlaubsentgelt 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 Urlaubsentgeltes ist die Beschäftigung an mindestens einem Tag im Kalendervorjahr beim rbb. Das ergänzende Urlaubsentgelt berechnet sich nach TZ 7.2 Satz 1, die Sätze 2 bis 4 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.

Der Anspruch auf Urlaubsentgelt verfällt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den entsprechenden Urlaub in diesem Zeitraum wegen einer Erkrankung nicht nehmen kann und diesen in einem Übertragungszeitraum von 15 Kalendermonaten nach Ende des Urlaubsjahres nicht nachholen konnte.

## 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 oder Urlaubsabgeltung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beim rbb erhalten hat, erfolgt eine Anrechnung.

## 7.8

Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsentgelt für sieben Kalendertage im Urlaubsjahr. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

## 7.9

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

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält einen Zuschuss zu den Leistungen der Krankenversicherung ab dem ersten Krankheitstag für die Dauer von bis zu 42 Kalendertagen<sup>6</sup>.

War die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in mindestens fünf aufeinander folgenden Kalenderjahren an mindestens jeweils 72<sup>7</sup> Tagen für den rbb tätig, so erhält sie bzw. er den Zuschuss für eine Dauer von bis zu 90 Kalendertagen,

---

<sup>6</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 Beendigungszeitpunkt 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 6.11 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>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 als nicht unterbrochen. Die vorgenannte Regelung findet in einem Zeitraum von sieben Kalenderjahren nur einmal Anwendung. Beendigungen nach TZ 6.11 bleiben davon unberührt.

nach zehn Jahren entsprechender Tätigkeit für eine Dauer von bis zu 180 Kalendertagen.

### **8.3**

War eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter wegen einer Kinderbetreuungszeit gemäß TZ 6.3 oder aus den in TZ 6.2 genannten Gründen 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 sowie die in TZ 6.2 genannten Zeiträume zählen jedoch nicht als Beschäftigungszeit), wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Aufnahme der Kinderbetreuungszeit bzw. vor den in TZ 6.2 genannten Zeiträumen mindestens an zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren in dem in TZ 8.2 genannten Umfang für den rbb tätig war.

Dies gilt entsprechend im Fall der Arbeitsunfähigkeit auch dann, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Zahlung im Krankheitsfall nach TZ 8 gegenüber dem rbb hat bzw. der Anspruch in zeitlicher Hinsicht nicht mehr besteht. Dieser Zeitraum beträgt höchstens 78 Wochen (Höchstdauer der Leistung der gesetzlichen Krankenkassen). Die Arbeitsunfähigkeit in den entsprechenden Zeiträumen ist von den freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu belegen.

War eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter aus anderen als den in TZ 6.2 genannten Gründen in einem Kalenderjahr nicht in dem in TZ 8.2 genannten Umfang für den rbb tätig, so wird die vor dieser Zeit liegende Beschäftigungszeit bei der Ermittlung der aufeinander folgenden Kalenderjahre angerechnet, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zuvor mindestens drei Kalenderjahre im Sinne von TZ 8.2 tätig war. Das Kalenderjahr selbst, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den in TZ 8.2 genannten Umfang nicht erreicht hat, wird bei der Ermittlung der aufeinander folgenden Kalenderjahre im Sinne von TZ 8.2 nicht berücksichtigt. Diese Regelung findet in einem Zeitraum von zehn Kalenderjahren nur einmal Anwendung.

### **8.4**

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält auf Antrag einen Zuschuss pro Krankheitstag, der 1/365 seiner Bruttovergütung (einschließlich Urlaubsentgelt, ggf. gezahltem Krankengeldzuschuss bzw. 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. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die wiederholte Beschäftigung in den der Krankheit vorangegangenen zwölf Kalendermonaten endete und nach einer Unterbrechung von mehr als zwei Kalendermonaten erneut begonnen hat, sofern die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in diesen Monaten keine Einkünfte (einschließlich Leistungen nach diesem Tarifvertrag) beim rbb hatte.

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>8</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 Zeit der Schutzfristen gemäß § 3 Mutterschutzgesetz (MuSchG) einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach den Regelungen des § 20 MuSchG. Weist eine Mitarbeiterin nach, dass sich ihre regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit und die daraus resultierende Gesamtvergütung in den drei Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist aufgrund ihrer Schwangerschaft im Vergleich zu den drei Kalendermonaten vor Beginn ihrer Schwangerschaft reduziert hat, werden auf Antrag für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld gemäß Satz 1 die um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Einkünfte der letzten drei Kalendermonaten vor Beginn der Schwangerschaft zugrunde gelegt.

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

Für den Fall eines ärztlich oder betrieblich verordneten Beschäftigungsverbots aufgrund einer Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei weiterer Tätigkeit haben Mitarbeiterinnen einen Anspruch auf Mutterschutzlohn nach den Regelungen des § 18 MuSchG.

### **9.2**

Die Zahlungen des Zuschusses sowie des Mutterschutzlohns sind jeweils zum Monatsende fällig.

### **9.3**

Neben dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sowie Mutterschutzlohn wird Krankengeldzuschuss gemäß TZ 8.1 bis 8.5 und 8.10 nicht gezahlt. Ansprüche nach TZ 6.7 bestehen während der Zuschusszahlung innerhalb der Fristen nach TZ 9.1 nicht.

### **9.4**

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.

---

<sup>8</sup> Gemäß § 56 Abs. 2 Nr. 2 SGB 1 in der durch Artikel 2 Abs. 15 des Gesetzes vom 5. Dezember 2006 (BGBl. 1 5. 2748) geänderten Fassung.

## 9.5

Der rbb hat eine Frau gemäß § 7 Abs. 1 MuSchG für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Entsprechendes gilt zugunsten einer Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

Stillende Mitarbeiterinnen haben zudem im Rahmen ihrer Einsätze einen Anspruch auf Freistellung gemäß § 7 Abs. 2 MuSchG.<sup>9 10</sup> Eine Kürzung des vereinbarten Honorars für die Zeit der Freistellung ist ausgeschlossen.

## 10 - Bildungsurlaub

### 10.1

Für den Zeitraum eines staatlich anerkannten Bildungsurlaubs nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG) besteht für jeden Kalendertag (ausgenommen Samstag und Sonntag) ein Anspruch auf Urlaubsentgelt. Dieser Anspruch besteht zusätzlich zum Anspruch auf Urlaubsentgelt nach TZ 7 dieses Tarifvertrags.

Das Urlaubsentgelt für Bildungsurlaub berechnet sich aus den Einkünften (einschließlich Urlaubsentgelt, ggf. gezahltem Krankengeldzuschuss bzw. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, aber ohne Wiederholung und Übernahmehonorare und Kostenerstattungen), die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in dem dem Urlaubsjahr vorangegangenen Kalenderjahr beim rbb erzielt hat, geteilt durch die Arbeitstage des dem Urlaubsjahr vorangegangenen Kalenderjahres. 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 Urlaubsentgeltes nach dem Durchschnittsverdienst der bis zum Urlaubsmonat zurückgelegten Arbeitstage. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die wiederholte Beschäftigung im laufenden oder in dem dem Urlaubsjahr vorangegangenen Kalenderjahr endete und nach einer Unterbrechung von mehr als zwei Kalendermonaten erneut begonnen hat, sofern die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in diesen Monaten keine Einkünfte (einschließlich Leistungen nach diesem Tarifvertrag) beim **rbb** hatte.

### 10.2

Im Übrigen gelten die Regelungen des Berliner BiUrlG.

## 11 - Familiensonderzahlung

---

<sup>9</sup> Die Regelungen in TZ 9.1 gelten auch für Mitarbeiterinnen, die nicht als Beschäftigte im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV anzusehen sind.

<sup>10</sup> § 7 Abs. 2 MuSchG in der Fassung vom 23. Mai 2017: „Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.“

## 11.1

Der rbb gewährt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern<sup>11</sup> eine Familiensonderzahlung für jedes berechnete Kind in Höhe von 84 Euro für jeden Kalendermonat, wenn folgende Voraussetzungen für den jeweiligen Kalendermonat erfüllt sind:

1. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter war in dem Kalendermonat tätig oder hat einen Anspruch auf Zuschuss im Krankheitsfall, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Mutterschutzlohn bzw. Urlaubsentgelt (ohne Ergänzungsurlaubsentgelt, Zahlung von Urlaubsentgelt für Bildungsurlaub, Wiederholungs- und Übernahmehonorare sowie Kostenerstattungen) nach diesem Tarifvertrag geltend gemacht.
2. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter war in den letzten sechs Kalendermonaten vor dem Anspruchsmonat an 42 Tagen<sup>12</sup> (einschließlich Urlaubstagen, Krankheitstagen, Zeiten des Mutterschutzes, Zeiten des Beschäftigungsverbot, für die ein Anspruch auf Urlaubsentgelt, Zuschuss bzw. Mutterschutzlohn nach den TZ 7, 8 und 9 berechnete geltend gemacht wurde) für den rbb tätig.

## 11.2

Die Familiensonderzahlung gewährt der **rbb** für:

- a) im ersten Grad mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter verwandte Kinder (leibliche und adoptierte Kinder),
- b) Stiefkinder, d.h. die von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter in ihren bzw. seinen Haushalt aufgenommenen Kinder des Ehegatten bzw. der Ehegattin, des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin oder Lebensgefährtin bzw. dem Lebensgefährten,
- c) Pflegekinder, die im Haushalt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters leben,
- d) Enkel, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter sie in ihren bzw. seinen Haushalt aufgenommen hat.

Als in den Haushalt aufgenommen gelten Kinder auch dann, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter sie auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihnen aufgehoben werden soll.

Der rbb gewährt die Familiensonderzahlung bis das Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat; nach Vollendung des 18. Lebensjahres jedoch nur, wenn es in einer Schul- oder Berufsausbildung steht und die Einkünfte den Grundfreibetrag nach § 32 a EStG nicht übersteigen. Dazu gehören in Anlehnung an die Bestimmungen zur Zahlung von Kindergeld auch Praktika, die der Berufsausbildung dienen, Sprachaufenthalte im Ausland und geregelte Freiwilligendienste (z.B. freiwilliges ökologisches Jahr oder Bundesfreiwilligendienst).

Für ein Kind, das wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außerstande ist, sich selbst zu unterhalten, zahlt der rbb die Familiensonderzahlung ohne Rücksicht auf das Lebensalter. Voraussetzung ist, dass die Behinderung vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetreten ist.

## 11.3

Bei Zusammentreffen mehrerer Ansprüche gilt:

- Für dasselbe Kind wird vom rbb nur eine Familiensonderzahlung gewährt.
- Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so gilt:
  - a) Sind beide Elternteile eines leiblichen oder adoptierten Kindes anspruchsberechtigt, so wird die Familiensonderzahlung auf Antrag entweder einem Elternteil allein oder beiden Elternteilen zur Hälfte gewährt.

---

<sup>11</sup> Ausgenommen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags über Bei Werkleistungen werden nur die gebuchten Tätigkeitstage berücksichtigt, es sei denn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter weist in schriftlicher Form abweichende tatsächlich erbrachte Tätigkeitstage monatlich nach.

<sup>12</sup>

Entsprechend gilt diese Regelung auch für anspruchsberechtigte Pflege- und Großeltern.

- b) Sind Stiefelternteile neben den leiblichen Eltern anspruchsberechtigt, wird die Familiensonderzahlung nur den leiblichen Eltern gezahlt.
- c) Wird für dasselbe Kind bereits von einer anderen Stelle Familiensonderzahlung oder eine vergleichbare Zahlung mit anderer Bezeichnung geleistet oder kann ein Anspruch auf eine solche Zahlung anderweitig geltend gemacht werden, so zahlt der rbb nur den Differenzbetrag zwischen der anderweitigen Zahlung und der in diesem Tarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung festgesetzten Höhe der Familiensonderzahlung.

#### **11.4**

Ist für ein Kind ein Vormund oder eine Pflegerin bzw. ein Pfleger bestellt, so kann der rbb auf Antrag des Vormundschaftsgerichts bestimmen, dass die Familiensonderzahlung an den Vormund oder die Pflegerin bzw. den Pfleger oder an das Vormundschaftsgericht gezahlt wird.

#### **11.5**

Eine Antragstellung seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes alle fünf Kalenderjahre neu. Nach Vollendung des 18. Lebensjahres muss die Antragstellung jährlich erfolgen.

Die Antragsstellung muss innerhalb des Jahres, spätestens aber bis zum 31.12. des ersten Anspruchsjahres erfolgen, ansonsten verfällt der Anspruch für dieses Kalenderjahr.

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat zur Begründung ihres bzw. seines Anspruchs auf Familiensonderzahlung die erforderlichen Unterlagen und Nachweise beizubringen. Die Antragstellung erfolgt schriftlich.

#### **11.6**

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, jede Tatsache, die Änderungen in der Zahlung der Familiensonderzahlung zur Folge haben könnte, unverzüglich der Personalabteilung anzuzeigen.

Familiensonderzahlung, die wegen unterlassener Mitteilung für einen Kalendermonat gezahlt worden ist, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tag vorgelegen haben, ist von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zurückzuzahlen.

Für Schäden, die dem rbb durch eine Verletzung der Anzeigepflicht entstehen, haftet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter.

#### **11.7**

Die Zahlung der Familiensonderzahlung unterliegt der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht.

### **12 - Beurteilung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten auf Anforderung bei endgültiger Beendigung der Tätigkeit eine schriftliche Schlussbeurteilung, welche Angaben über die Art und Dauer der Tätigkeit sowie bei Verlangen auch über Leistung und Verhalten enthält. In begründeten Fällen können vorläufige Beurteilungen verlangt werden.

### **13 - Geltendmachung von Ansprüchen**

#### **13.1**

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.

### **13.2**

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

### **13.3**

Sofern dieser Tarifvertrag nichts anderes regelt, müssen Ansprüche aus diesem Tarifvertrag 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 verfallen sie.

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.

## **14 - Kostenevaluation zu TZ 8.2 Satz 1 (neu) und Familiensonderzahlung**

Zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages ermittelt der rbb unter Beteiligung der vertragsschließenden Gewerkschaften die Kostenauswirkungen der Neuregelung zu TZ 8.2 Satz 1 (Zuschuss im Krankheitsfall ab dem ersten Krankheitstag) im Hinblick auf den in Artikel 2 Nr. 3 des Gehaltstarifvertrages 2017 für strukturelle Anpassungen in diesem Tarifvertrag vereinbarten Betrag (440 T€/Jahr). Sollten die Kosten der Neuregelung des Zuschusses im Krankheitsfall unter den 440 T€/Jahr liegen, soll der Restbetrag zur Finanzierung weiterer struktureller Anpassungen genutzt werden. Sollten die Kosten den Wert von 440 TE/Jahr übersteigen, werden diese bei künftigen Tarifverhandlungen entsprechend berücksichtigt.

TZ 11 dieses Tarifvertrages über die Gewährung einer Familiensonderzahlung ist auf das Kalenderjahr 2019 befristet. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass eine Fortführung dieser Leistung des rbb über das Jahr 2019 hinaus von weiteren Tarifverhandlungen abhängt.

## **15 - Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt mit der Zustimmung durch den rbb-Verwaltungsrat zum 01.01.2019 in Kraft.

Er kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres - erstmalig jedoch zum 31. Dezember 2023 - 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.